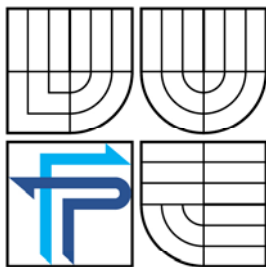


**VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ**  
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ**  
**ÚSTAV EKONOMIKY (ÚE)**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUT OF ECONOMICS

## **NÁVRH PODPORY ZAMĚSTNANOSTI S VYUŽITÍM AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI**

THE PROPOSAL OF THE EMPLOYMENT SUPPORT WITH UTILIZATION OF ACTIVE  
LABOUR MARKET POLICY

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**  
MASTER'S THESIS

**AUTOR PRÁCE**  
AUTHOR

**Bc. IVANA VINSKÁ**

**VEDOUCÍ PRÁCE**  
SUPERVISOR

**Ing. VLADIMÍRA KUČEROVÁ, Ph.D.**

BRNO 2007

**LICENČNÍ SMLOUVA**  
**POSKYTOVANÁ K VÝKONU PRÁVA UŽÍT ŠKOLNÍ DÍLO**

uzavřená mezi smluvními stranami:

**1. Pan/paní**

Jméno a příjmení:

Bytem:

Narozen/a (datum a místo):

(dále jen „autor“)

a

**2. Vysoké učení technické v Brně**

Fakulta podnikatelská

se sídlem Kolejní 2906/4, 612 00, Brno

jejímž jménem jedná na základě písemného pověření děkanem fakulty:

.....

(dále jen „nabyvatel“)

**Čl. 1**

**Specifikace školního díla**

1. Předmětem této smlouvy je vysokoškolská kvalifikační práce (VŠKP):

☐ disertační práce

☐ diplomová práce

☐ bakalářská práce

☐ jiná práce, jejíž druh je specifikován jako

.....

(dále jen VŠKP nebo dílo)

Název VŠKP:

.....

Vedoucí/ školitel VŠKP:

.....

Ústav:

.....

Datum obhajoby VŠKP:

.....

VŠKP odevzdal autor nabyvateli v\*:

- ☐ tištěné formě – počet exemplářů .....
- ☐ elektronické formě – počet exemplářů .....

2. Autor prohlašuje, že vytvořil samostatnou vlastní tvůrčí činností dílo shora popsané a specifikované. Autor dále prohlašuje, že při zpracovávání díla se sám nedostal do rozporu s autorským zákonem a předpisy souvisejícími a že je dílo dílem původním.
3. Dílo je chráněno jako dílo dle autorského zákona v platném znění.
4. Autor potvrzuje, že listinná a elektronická verze díla je identická.

## **Článek 2**

### **Udělení licenčního oprávnění**

1. Autor touto smlouvou poskytuje nabyvateli oprávnění (licenci) k výkonu práva uvedené dílo nevýdělečně užít, archivovat a zpřístupnit ke studijním, výukovým a výzkumným účelům včetně pořizování výpisů, opisů a rozmnoženin.
2. Licence je poskytována celosvětově, pro celou dobu trvání autorských a majetkových práv k dílu.
3. Autor souhlasí se zveřejněním díla v databázi přístupné v mezinárodní síti
  - ☐ ihned po uzavření této smlouvy
  - ☐ 1 rok po uzavření této smlouvy
  - ☐ 3 roky po uzavření této smlouvy
  - ☐ 5 let po uzavření této smlouvy
  - ☐ 10 let po uzavření této smlouvy

(z důvodu utajení v něm obsažených informací)

---

\* hodící se zaškrtněte

4. Nevýdělečné zveřejňování díla nabyvatelem v souladu s ustanovením § 47b zákona č. 111/ 1998 Sb., v platném znění, nevyžaduje licenci a nabyvatel je k němu povinen a oprávněn ze zákona.

### **Článek 3**

#### **Závěrečná ustanovení**

1. Smlouva je sepsána ve třech vyhotoveních s platností originálu, přičemž po jednom vyhotovení obdrží autor a nabyvatel, další vyhotovení je vloženo do VŠKP.
2. Vztahy mezi smluvními stranami vzniklé a neupravené touto smlouvou se řídí autorským zákonem, občanským zákoníkem, vysokoškolským zákonem, zákonem o archivnictví, v platném znění a popř. dalšími právními předpisy.
3. Licenční smlouva byla uzavřena na základě svobodné a pravé vůle smluvních stran, s plným porozuměním jejímu textu i důsledkům, nikoliv v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek.
4. Licenční smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

V Brně dne: .....

Nabyvatel

Autor

**Klíčová slova:**

podpora zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, veřejně prospěšné práce

**Keywords:**

employment support, active labour market policy, unemployment, welfare service

**Anotace:**

Předmětem diplomové práce „Návrh podpory zaměstnanosti s využitím aktivní politiky zaměstnanosti“ je shrnutí využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na veřejně prospěšné práce a následný návrh na zefektivnění veřejně prospěšných prací pomocí projektu, který je podporovaný Evropským sociálním fondem.

**Annotation:**

The goal of the thesis "The proposal of the Employment Support with Utilization of Active Labour Market Policy" is the summary of how to use Active labour market policy with a focus on welfare service, following the proposal of the efficient use of the welfare services using funding from the European social fund.

**Bibliografická citace mé práce:**

VINSKÁ, I. *Návrh podpory zaměstnanosti s využitím aktivní politiky zaměstnanosti*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2006. 65 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Vladimíra Kučerová, Ph.D.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci *Návrh podpory zaměstnanosti s využitím aktivní politiky zaměstnanosti* vypracovala samostatně pod vedením Ing. Vladimíry Kučerové a uvedla v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

V Brně 20. května 2007

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Vladimíře Kučerové za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této diplomové práce. Dále děkuji Ing. Vladimíru Žítkovi za vypracování oponentského posudku.

# Obsah

Obsah .....	8
Úvod.....	7
1 Vymezení problému a cíle práce.....	10
2 Nezaměstnanost.....	12
2.1 Druhy nezaměstnanosti.....	12
2.2 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost .....	14
3 Politika zaměstnanosti .....	16
3.1 Politika zaměstnanosti v České republice.....	18
3.2 Cíle státní politiky zaměstnanosti.....	18
3.3 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti .....	19
3.4 Aktivní politika zaměstnanosti.....	21
3.4.1 Hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	22
3.5 Politika zaměstnanosti v Evropské unii .....	25
3.6 Evropský sociální fond .....	26
3.7 Operační program rozvoj lidských zdrojů .....	28
3.8 Legislativa nutná pro projekt na zvýšení efektivnosti aktivní politiky zaměstnanosti .....	30
4 Analýza současného stavu .....	32
4.1 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti.....	32
4.1.1 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	32
4.2 Výdaje státního rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti.....	34
4.3 Využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti .....	36
4.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji .....	39
4.4 Výdaje státního rozpočtu na společné programy EU a ČR.....	41
4.5 SWOT analýza Ústeckého kraje.....	43
4.5.1 Možnosti řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v Ústeckém kraji .....	45
4.6 Možnosti financování projektu.....	46



5	Návrh projektu .....	49
5.1	Charakteristika projektu.....	50
5.2	Cíl projektu.....	50
5.3	Cílová skupina .....	51
5.4	Identifikace žadatele .....	51
5.5	Partneři projektu .....	52
5.6	Potřeba projektu .....	52
5.7	Udržitelnost .....	53
5.8	Rizika .....	53
5.9	Náklady .....	53
5.10	Předpokládané zdroje financování .....	54
5.11	Výstupy .....	55
5.12	Očekávané efekty .....	55
5.13	Horizontální témata .....	56
5.14	Specifické požadavky .....	56
5.15	Místo realizace projektu.....	56
5.16	Doba realizace projektu .....	57
6	Hodnocení projektu .....	58
	Závěr .....	60
	Použitá literatura.....	62
	Přílohy.....	65

## Úvod

Jedním ze staronových jevů, s kterými se musí v dnešní době po více než 60 letech česká společnost znovu vyrovnávat, je i nezaměstnanost. Z řady ekonomických a politických důvodů není ovšem tato míra nezaměstnanosti (cca 6,7% v roce 2007) v České republice nějaká závratně vysoká, za předpokladu, že nezaměstnaní jsou v drtivé většině osoby měnící zaměstnání a období do nalezení nového zaměstnání je u nich jen krátké a přechodné. Což je pro Českou republiku, kde představovala dlouhodobá nezaměstnanost pouhých 22 % celkové nezaměstnanosti, předpoklad naplněný.

Tato oficiálně uváděná průměrná míra nezaměstnanosti pro Českou republiku je do jisté míry zavádějící. Čísla zprůměrovaná za celé území tak zakrývají skutečnost, že řada územních celků má zkušenosti s masovou nezaměstnaností a že nezaměstnanost není rovnoměrně rozdělena, ale zasahuje některé oblasti více než jiné. V České republice dnes existují okresy s mírou nezaměstnanosti kolem 19 % Most, 17% Karviná a na druhé straně regiony s velmi nízkou nezaměstnaností Praha 2,7 %, Mladá Boleslav 3 %.

Nezaměstnanost, pokud se nestává masovou, tedy není považována za vážný ekonomický ani sociální problém. Je to vlastně přirozený fenomén a atribut svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii.

Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejích státních a politických institucí. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního, organizačního a politického charakteru.

Vláda řeší dlouhodobou nezaměstnanost nástroji politiky zaměstnanosti. Existuje pasivní politika zaměstnanosti, což představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti, nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie “sociálně slabých”, dále představuje stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen.

Vedle pasivní politiky zaměstnanosti existuje také aktivní politika zaměstnanosti,

která zahrnuje zejména rekvalifikace podle potřeb trhu práce, podpory zaměstnanosti v soukromém sektoru a podporu drobného podnikání, vytváření společensky účelových pracovních míst, podporu vytváření pracovních míst pro občany se změněnou pracovní schopností, zavádění kratší pracovní doby v podnicích s přechodnými odbytovými potížemi, rozvoj infrastruktury trhu práce a vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil.

V současné době však není aktivní politika zaměstnanosti využívána dostatečně efektivně. Řada malých a středních firem, které by mohly potenciálně vytvářet pracovní místa o těchto formách podpor neví nebo u nich přetrvávají pochybnosti o možnostech použití. Jednoduše nejsou dostatečně dobře informováni.

Téma zefektivnění nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsem si vybrala pro aktuálnost tohoto problému v době, kdy Evropská unie považuje dlouhodobou nezaměstnanost za jeden z klíčových problémů dnešní doby a kdy na druhou stranu žádá kola výzev pro předkládání žádostí o podporu z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) neprobíhají.

Protože žádné aktuální výzvy neprobíhají, sestavila jsem projekt na již uzavřenou výzvu, která však byla velmi zajímavá pro možnosti řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Rozhodla jsem se svůj projekt zaměřit na jeden z krajů, který je výrazně postižen dlouhodobou nezaměstnaností. Nakonec jsem zvolila Ústecký kraj, protože problematika nezaměstnanosti je zde mnohem závažnější než u jiných krajů.

Projekt reaguje na výzvu úřadu práce v Mostě k předkládání žádostí o finanční podporu z OP RLZ, zaměřuje se na zprostředkování veřejně prospěšných prací dlouhodobě nezaměstnaným občanům z Ústeckého kraje. Osobně považuji (vedle společensky účelných pracovních míst) veřejně prospěšné práce jako nejefektivnější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, obzvláště pro dlouhodobě nezaměstnané občany.

Toto téma diplomové práce považuji za velmi zajímavé a praktické pro svůj budoucí život. Sestavení projektu, kterým se žádá o dotaci z fondu Evropské unie, je poměrně složitá a dlouhá práce, kterou však v budoucnu určitě zúročím ať už jako

podnikatel žádající o podobnou formu dotace nebo jako zaměstnanec podniku, který na podobném projektu spolupracuje. V těchto projektech z oblasti podnikání vidím velkou budoucnost a rozmach této činnosti teprve očekávám.

# 1 Vymezení problému a cíle práce

Vzhledem k vývoji na trhu práce se současné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jeví jako nedostatečné a ne vždy zcela flexibilní k existujícím potřebám trhu práce.

Jako hlavní problémy trhu práce bych vymezila růst dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let. Nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti (s trváním nad 12 měsíců) je znakem strukturálního charakteru nezaměstnanosti, logickým důsledkem probíhající restrukturalizace ekonomiky. Za problém v oblasti zaměstnanosti v ČR lze považovat i značné regionální rozdíly.

Tento problém dlouhodobé nezaměstnanosti proto vyžaduje:

- zefektivnění či rozšíření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti o nové typy nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které budou lépe odpovídat potřebám trhu práce, a umožnit využívání těchto nástrojů i tzv. zájemcům o zaměstnání, resp. osobám ohroženým nezaměstnaností, osobám vracejícím se na trh práce;
- rozvoj preventivních opatření s důrazem na opatření vedoucí k motivaci, udržení a získání zaměstnání
- zapojení všech zainteresovaných subjektů - vedle služeb zaměstnanosti i sociálních partnerů, místních a regionálních institucí, vzdělávacích zařízení, nestátních neziskových organizací, apod.

Tyto opatření potom budou přispívat zejména ke zvýšení rozsahu a účinnosti aktivních zásahů na trhu práce a k řešení výše popsaných problémů.

Hlavním cílem této diplomové práce je tedy zefektivnění nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – veřejně prospěšných prací. Principem je navržení projektu podporující zaměstnanost s využitím nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji, který však bude použitelný pro všechny oblasti postižené dlouhodobou nezaměstnaností. Práce by měla dokázat, že je možné motivovat dlouhodobě nezaměstnané a začlenit je tak mezi pracující občany.

Mezi dílčí cíle, které v souvislosti s hlavním cílem budou splněny, patří:

- shrnutí teorie o nezaměstnanosti se zaměřením na dlouhodobou nezaměstnanost,
- nastínění využívání aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a Evropské unii,
- analýza Ústeckého kraje se zaměřením na lidské zdroje a návrh řešení,
- zpracování návrhu projektu zaměřeného na VPP,
- formulace závěrů vyplývajících z této práce.

## 2 Nezaměstnanost

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující i materiální odměnu za její výkon. Toto zpřesnění dovoluje eliminovat z našich úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle. Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“ a tedy ani „nemít příjem ze zaměstnání“. Nemít příjem z trhu práce ovšem neznamená nutně nemít na tento trh přístup. Stejně tak být nezaměstnaný neznamená být mimo trh práce, ale znamená to nemoci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky.

Nezaměstnaný tedy je člověk pokud současně:

- je schopen pracovat (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),
- chce pracovat, ale
- je přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání.

Tyto tři požadavky jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě. První podmínka eliminuje ty, kdo nemají zaměstnání, ale nejsou ani schopni o ně soutěžit (často jsou zabezpečeni dávkami sociálního státu). Druhá eliminuje ty, kdo volí alternativní životní strategii (často jsou zabezpečeni jinými příjmy – zisk, renta, stipendia). Třetí podmínka stanovuje, že i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nenalézají lidé přiměřené zaměstnání.<sup>6</sup>

### 2.1 Druhy nezaměstnanosti

Je třeba zdůraznit, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti.

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly,

které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnížší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná, vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.

Za přirozenou míru nezaměstnanosti lze také považovat takovou míru nezaměstnanosti, při níž počet nezaměstnaných je nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst. Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti je označována jako nezaměstnanost dobrovolná, vyplývající z toho, že nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, kterých je sice dost, avšak nevyhovují nárokům uchazečů.

Nezaměstnanost můžeme tedy dělit na:

- frikční - tato nezaměstnanost se v každém okamžiku na trhu práce vyskytuje, v důsledku mobility pracovníků, na straně nabídky práce je řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění;
- strukturální - projevuje se v přetrvávající disproporci mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu. Především pak vyšší nezaměstnaností osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena;
- cyklickou a sezónní - nezaměstnanost vzniklá důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží (v recesi);
- další formy (např. skrytá, neúplná zaměstnanost, opakovaná atd.)<sup>3</sup>



## 2.2 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Cenná je informace o délce trvání nezaměstnanosti (průměrná délka jednoho případu nezaměstnanosti) s důrazem na tzv. dlouhodobou nezaměstnanost, která může být různě definována (nezaměstnanost trvající déle než 1 či déle než 2 roky apod.) Doba trvání nezaměstnanosti, která je velmi důležitá pro určení poměru frikční a dlouhodobé nezaměstnanosti, se obvykle vypočítá dvěma odlišnými způsoby. V prvním případě je doba trvání aktuální nezaměstnanosti totožná s dobou mezi registrací nezaměstnané osoby na úřadu práce a datem provedení výpočtu. Tato metoda má tendenci dlouhodobou nezaměstnanost zkreslovat, neboť nezachytí řadu případů krátkodobé nezaměstnanosti, které byly ukončeny ještě před rozhodujícím datem. V druhém případě je trvání nezaměstnanosti chápáno jako období nezaměstnanosti konkrétních případů – od registrace dané osoby mezi nezaměstnanými na úřadě práce po její vyřazení z registrace. Tato metoda nejen poskytuje relevantnější údaje o poměru krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti, ale je i významným zdrojem informací pro účely sociální politiky a slouží jako podklad pro rozhodování o poskytování podpor konkrétním nezaměstnaným osobám.

Distribuce nezaměstnaných osob podle délky nezaměstnanosti vypovídá nejen o struktuře nezaměstnanosti, ale i o nárocích na sociální stát a má ve většině průmyslových zemí analogický obsah. Informace o délce nezaměstnanosti je významená pro vytipování problémových regionů či sociálních kategorií. I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou. Tam, kde je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý (nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných), je situace příznivější. A to jak z hlediska samotných nezaměstnaných osob, tak i z hlediska zátěže nezaměstnanosti na státní rozpočet. Je to dáno jednak nižšími pořadavky na podpory, jednak faktem, že znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných si vyžaduje nesrovnatelně vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou. Nelze pominout, že v posledních letech dochází v nezaměstnanosti k jistému posunu, charakterizovanému prodlužováním průměrné délky trvání jejich jednotlivých případů a současně růstem podílu osob dlouhodobě nezaměstnaných. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena ještě s jedním

významným jevem, totiž s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Tato tendence se jeví jako vyšší riziko nezaměstnanosti příslušníků některých sociálních kategorií. Tak, jako existují sociální kategorie či regiony s rizikem vyššího výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti, existují i sociální kategorie a regiony s vyšším rizikem opakované nezaměstnanosti (jsou pro ně charakteristické jak dlouhodobá nezaměstnanost, tak i nesouvislé, nezaměstnaností přerušované, pracovní kariéry).<sup>6</sup>

### 3 Politika zaměstnanosti

Hlavní úlohou státní politiky zaměstnanosti je dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. Je nutné si uvědomit, že politika zaměstnanosti může pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat.

Politika plné zaměstnanosti má různé formy. Zahrnuje veřejné výdaje, daňovou politiku vlády, regulační opatření vlády, legislativní opatření, mzdovou a sociální politiku vlády, antimonopolní zásahy, úvěrovou expanzi, rozvoj kvalifikační soustavy (školství, rekvalifikační kurzy), omezování zákonné pracovní doby (dřívější odchody do důchodu, delší dovolená, kratší pracovní týden), podporu exportu, regionální politiku a mnoho jiných.

Při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti se uplatňují v podstatě tři specifické nástroje, jimiž vláda ovlivňuje zaměstnanost tak, aby neexistovala převaha nabídky nad poptávkou na trhu práce:

- 1) veřejné výdaje – výdaje vlády ze státního rozpočtu působící na zvyšování zaměstnanosti. Jde o:
  - přímé vládní nákupy zboží a služeb od soukromého sektoru (např. státní zakázky, které mají investiční charakter),
  - financování zbrojního průmyslu,
  - zaměstnávání řady lidí ve státní administrativě (např. úřady práce),
  - výdaje na politiku zaměstnanosti, kterou tvoří:
    - a) pasivní složka politiky zaměstnanosti, což představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti, nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie “sociálně slabých”, dále představuje stimulaci předčasného

odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů;

b) aktivní složka politiky zaměstnanosti, které zahrnuje:

- výdaje související s činností administrativy politiky zaměstnanosti a na služby zaměstnanosti,
- rekvalifikace podle potřeb trhu práce,
- podporu zaměstnanosti v soukromém sektoru a podporu drobného podnikání,
- přímou tvorbu pracovních příležitostí státem formou utváření společensky účelových pracovních míst,
- podporu vytváření pracovních míst pro občany se změněnou pracovní schopností,
- zavádění kratší pracovní doby v podnicích s předchozími odbytovými potížemi,
- rozvoj infrastruktury trhu práce,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil;

2) daňová politika vlády – jde o daně jako příjmy vlády plynoucí do státního rozpočtu mající bezprostřední vliv na tvorbu nových pracovních příležitostí a na stimulaci k práci (např. daň z příjmů obyvatelstva);

3) regulační a legislativní opatření vlády

- regulační opatření – opatření vlády chránící vnitřní trh a domácí výrobce, opatření zachovávající zaměstnanost. Jde o:
  - a) dovozní kvóty, celní tarify,
  - b) přímou regulaci (např. zákaz zvyšování cen a mezd),
  - c) mzdovou regulaci (státem stanovená pravidla o beztretném, daní

nazatíženém růstu průměrných mezd;

- pracovně – právní legislativa – vymezuje a zachycuje práva a povinnosti občanů vstupujících na trh práce a to jak pracujících, tak nezapojených (kteří však o zapojení usilují), státních orgánů práce, tj. ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce, zaměstnavatelů a odborových orgánů, dále vytváří právní předpoklady pro zabezpečení práva na práci, na spravedlivou odměnu, uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu v nezaměstnanosti.<sup>3</sup>

### **3.1 Politika zaměstnanosti v České republice**

Význam politiky zaměstnanosti plyne z jejího poslání, jímž je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, která je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa.

Proto není divu, že aktivity ekonomického i sociálního charakteru směřují k jejímu řešení, soustavně sílí a že politika zaměstnanosti se stala středem pozornosti různých vědních oborů i praktických aktivit.

Nezaměstnanost se po roce 1989 stává realitou i v naší společnosti.<sup>3</sup>

### **3.2 Cíle státní politiky zaměstnanosti**

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti se považuje za součást hospodářské politiky vlády a má důležité místo při harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce.

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat nebo se podílet na:

- přípravě adaptabilní pracovní síly, schopné se přizpůsobit potřebám trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,

- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil,
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nebyli definitivně vyřazení z trhu práce.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Politika zaměstnanosti je tedy soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jsou vyhlašována vládou.

Politika zaměstnanosti používá různé nástroje:

- zkoumá budoucí nároky technologického pokroku na kvalifikaci a v souladu s nimi usměrňuje školskou politiku,
- mzdovou a sociální politikou stimuluje nebo destimuluje ekonomickou aktivitů pracovních zdrojů
- zákonnými opatřeními a společenskými dohodami ovlivňuje délku pracovní doby a pružnost pracovních poměrů.<sup>3</sup>

### **3.3 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti**

Státní politiku zaměstnanosti v ČR zabezpečuje:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- územní orgány práce, tj. úřady práce.

Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí v oblasti zaměstnanosti:

- soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce,
- zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti,

- připravuje programy opatření při dalším uplatnění zaměstnanců,
- podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací, zpracovává rekvalifikační programy,
- spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti,
- uděluje a odnímá povolení právnickým nebo fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu,
- zabezpečuje projekční řešení informačního systému zaměstnanosti,
- řídí úřady práce.

Působnost úřadů práce v oblasti zaměstnanosti:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce,
- informují občany a zaměstnavatele,
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání,
- poskytují občanům poradenské služby,
- vedou evidenci uchazečů o zaměstnání,
- rozhodují o vyřazení z evidence, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání,
- organizují rekvalifikaci,
- podporují zřizování nových pracovních míst,
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům,
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce,
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti,
- hospodaří s finančními prostředky.<sup>3</sup>

### **3.4 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) napomáhá uchazečům o zaměstnání na trhu práce získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost. Aktivní politiku zaměstnanosti realizují v České republice úřady práce řízené Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Při aplikaci aktivní politiky zaměstnanosti se vychází ze dvou základních právních předpisů - zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákona ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím své Správy služeb zaměstnanosti připravuje ministerské vyhlášky a metodické pokyny pro úřady práce, zejména týkající se aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje rekvalifikace, dotace na náklady spojené se zabezpečením odborné praxe absolventů středních a vysokých škol nebo se získáním kvalifikace mladistvých pracovníků, dotace na zřízení a provoz chráněných míst v chráněných dílnách a chráněných pracovištích pro zdravotně postižené občany, dotace na vytváření veřejně prospěšných prací a příspěvky na zřízení společensky účelných pracovních míst. Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována jednak u zaměstnavatelů nebo samotnými uchazeči o zaměstnání jako místa pro sebezaměstnání (výkon samostatné výdělečné činnosti). Příspěvky jsou poskytovány formou dotace, bezúročné půjčky, dotace na úhradu úroků z úvěru a dotace na úhradu mzdových nákladů u zaměstnavatelů (tuto poslední formu nelze použít v případě zřízení místa pro sebezaměstnání).

Zákon o zaměstnanosti umožňuje i pomoc zaměstnavatelům při rekvalifikacích vlastních zaměstnanců, především v případě hrozby hromadného propouštění.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje i širokou škálu poradensko-informačních služeb orientovaných zejména na zaměstnání, volbu a změnu povolání a další profesní vzdělávání.

Výše uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uplatňovány



prostřednictvím úřadů práce, které vycházejí z platných právních předpisů, metodických pokynů, cílů APZ stanovených Správou služeb zaměstnanosti na daný rok a především z analýzy a prognózy situace na okresním či regionálním trhu práce.

V roce 2000 byly přijaty dva nové zákony, a to zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Cílem investičních pobídek je podpora vytváření nových podniků či rozšiřování činnosti stávajících podniků. Investiční pobídky zahrnují daňové úlevy, dotace městům na technickou infrastrukturu, dotace na nová pracovní místa a rekvalifikaci zaměstnanců a jsou realizovány ve spolupráci Ministerstva průmyslu a obchodu a Ministerstva práce a sociálních věcí.<sup>24</sup>

### **3.4.1 Hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

#### Veřejně prospěšné práce

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se veřejně prospěšnými pracemi rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Na veřejně prospěšné práce jsou zpravidla úřadem práce doporučováni místní občané, kteří jsou obtížně umístitelní do zaměstnání.

Zaměření veřejně prospěšných prací je zejména na práce sezónního charakteru, zaměřené na úklid v obcích, údržbu zeleně a komunikací, stavební práce, údržbu sportovních zařízení v obci, zlepšení životního prostředí apod.

Zákon o zaměstnanosti dále stanovuje, že z evidence uchazečů o zaměstnání bude vyřazena osoba (mj. zanikne podpora v nezaměstnanosti), která odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (vhodným zaměstnáním mohou být i veřejně prospěšné práce), což je zásadní změna v legislativě, která se dotýká tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Postup při vytváření veřejně prospěšných prací je dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti následující:

Zaměstnavatel podá písemnou žádost s uvedením počtu pracovních míst, jejich druhem a zaměřením.

K žádosti je třeba doložit :

- potvrzení o bezdlužnosti z FÚ, OSSZ a od všech zdravotních pojišťoven, u kterých má pojištěny své zaměstnance,
- originál a kopii dokladu prokazující právní subjektivitu zaměstnavatele,
- doklad o vedení běžného účtu v bance,
- u obcí platné usnesení z ustavujícího zasedání zastupitelstva.

V případě kladného posouzení žádosti je uzavřena dohoda na konkrétního uchazeče o zaměstnání s uvedením délky trvání, druhem práce a výší příspěvku.

Po podpisu dohody jsou nově vytvořená pracovní místa obsazena uchazeči, doporučenými úřadem práce. Kopie pracovních smluv zaměstnavatel doloží úřadu práce nejpozději do deseti pracovních dnů od nástupu do pracovního poměru.

### Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která

dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů nebo zařízení, popřípadě ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získají akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy podle podmínek stanovených v prováděcím právním předpise vydaném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem, a zdravotnické zařízení podle podmínek určených Ministerstvem zdravotnictví podle zvláštního právního předpisu (dále jen "rekvalifikační zařízení"). Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

#### Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje

- a) vytváření nových pracovních míst,
- b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

#### Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na

vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.<sup>9</sup>

### **3.5 Politika zaměstnanosti v Evropské unii**

S politikou zaměstnanosti České republiky úzce souvisí politika zaměstnanosti Evropské unie. Česká republika jako člen Evropské unie má možnost získávat dotace na rozvíjení aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanost je jednou z klíčových oblastí zájmu členských států Unie, protože průměrná míra nezaměstnanosti je v Unii stále relativně vysoká.

Cílem evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti je prosazování všeobecně přijatelné kvality života a životní úrovně v rámci rozvoje všeobecně aktivní a zdravé společnosti. Jejím heslem je „více pracovních míst, lepší pracovní místa a rovné šance pro všechny“.

EU se nezabývá sociální politikou a politikou zaměstnanosti sama, ani za ni nenese výhradní zodpovědnost. Za sociální politiku v jádru nesou odpovědnost členské státy. V souladu se zásadou subsidiarity se EU zabývá pouze těmi oblastmi, kde její aktivita a rozhodování mají smysl. Proto až dosud EU stanovila pouze minimum standardů a práv – členské státy mohou přijímat pravidla a ustanovení, které ve svém účinku jdou dál než evropská sociální opatření.

Jednou ze základních politik Evropské unie je posilování hospodářské a sociální soudržnosti, která usiluje o vyvážený rozvoj evropských regionů a odstraňování rozdílů v úrovni rozvoje těchto regionů. Tato politika je realizována prostřednictvím Strukturálních fondů, Kohezního fondu, prostředků Evropské investiční banky a dalších finančních nástrojů.

Strukturální fondy jsou tvořeny čtyřmi fondy, z nichž každý plní svoji specifickou roli a je možno ho využívat na předem vymezeném území úrovně NUTS 2 resp. NUTS 3:

### Evropský fond regionálního rozvoje

Přispívá k rozvoji a strukturálnímu vyrovnávání zaostávajících regionů a k ekonomické a sociální konverzi oblastí, potýkajících se se strukturálními problémy.

### Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu

Je určena na podporu konkurenceschopnosti zemědělství jakožto klíčové aktivity ve venkovských oblastech. Zajišťuje diverzifikaci činností ve venkovských oblastech a pomáhá udržet jejich osídlení.

### Finanční nástroj na podporu rybolovu

Podporuje dosažení rovnováhy mezi přírodními zdroji sloužícími k rybolovu a jejich využíváním. Pomáhá udržet konkurenceschopný rybářský průmysl a revitalizuje oblasti závislé na rybolovu.

### Evropský sociální fond (ESF)

Je určen na podporu investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce.<sup>19</sup>

## **3.6 Evropský sociální fond**

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v

České republice a hlavním městě Praze jsou:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů,
- Jednotný programový dokument pro Prahu,
- Program Iniciativy Společenství Equal,
- Společný regionální operační program.

Evropský sociální fond podporuje:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

V rámci uvedených programů byly určeny priority, do kterých se bude investovat a opatření, kterými budou priority naplňovány. Obsahy programů čerpajících prostředky z Evropského sociálního fondu jsou v souladu s oblastmi politik ESF:

- rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce za účelem snížení a prevence nezaměstnanosti, prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, usnadnění znovuzачlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a podpora pracovního začlenění mladých lidí a lidí vracejících se na trh práce po určité době;
- podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením;

- podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání;
- podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce, rozvoje podnikání a podmínek vytváření nových pracovních příležitostí, zlepšení dovedností a posilování lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii;
- konkrétní opatření na zlepšení přístupu a zvýšení účasti žen na trhu práce, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu k novým pracovním příležitostem a k podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace na trhu práce z hlediska pohlaví.<sup>14</sup>

### **3.7 Operační program rozvoj lidských zdrojů**

Operační program rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) tvoří základ pro čerpání podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004 - 2006. Je zaměřen na celé území České republiky, s výjimkou NUTS II hl. město Praha.

Globálním cílem OP RLZ je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

Na specifické cíle OP RLZ byly v průběhu programování navázány jednotlivé priority programu. Jedná se o tyto cíle:

- rozvoj pružného trhu práce, který přispívá ke snížení a prevenci nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti osob, jimž hrozí vyloučení z trhu práce,
- snížení počtu a podílu osob ohrožených sociální exkluzí prostřednictvím integrovaného přístupu a odstraňování bariér znesnadňující účast na trhu práce, včetně diskriminace podle pohlaví,

- rozvoj celoživotního učení prostřednictvím zvyšování kvality a nabídky vzdělávání z hlediska potřeb znalostí společnosti a prostřednictvím rozšiřování účasti všech subjektů v procesu vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované pracovní síly, konkurenceschopnosti podniků, rozšiřování nabídky pracovních příležitostí v rozvojových odvětvích a posílení environmentálního přístupu.

Souběžně s řešením problematiky rozvoje lidských zdrojů jsou v OP RLZ uplatňovány také čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv. horizontální témata, jejichž prostřednictvím dochází k propojení všech specifických i globálních cílů napříč celým programem. Horizontální témata nebo-li principy jsou rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost a podpora místním iniciativám.

Jednou z cest, jak dosáhnout těchto cílů, je účelné využití finanční pomoci, kterou členskými zeměmi nabízí EU.

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem čtyři priority, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku zaměstnanosti, integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením), rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce, rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek.

Řízení OP RLZ probíhá podle dohodnuté implementační struktury, která zahrnuje v řídicí rovině Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR jako řídicí orgán celého OP RLZ a zprostředkující subjekty, kterými jsou např. Správa služeb zaměstnanosti MPSV, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) aj.

Řídicí orgán deleguje na tyto implementační orgány některé činnosti, zejména výběr projektů, uzavírání závazků, monitorování, kontrolu projektů a ověřování žádostí o platby. Zprostředkující subjekty také zajišťují odpovídající informovanost konečných uživatelů (příjemců pomoci) partnerů o možnostech financování z příslušných opatření OP RLZ a jeho propagaci.

Dalším článkem v implementační struktuře jsou koneční příjemci, u nichž se pomoc



z ESF realizuje. Ti jsou klíčovým kontaktem pro konečné uživatele.

Priorita aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na dvě oblasti podpory tzv. opatření. Tyto opatření jsou:

- Opatření 1.1 - Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- Opatření 1.2 - Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti.

Opatření 1.1 - Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání slouží k posílení aktivní politiky zaměstnanosti. Jejím cílem je napomáhat odstraňování bariér na trhu práce a pomoci získat zaměstnání nebo zvýšit zaměstnatelnost. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje vedle různých forem poradenských programů zejména podporu dalšího profesního vzdělávání - především rekvalifikace, dále pak podporu zřizování nových pracovních míst poskytovanou zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným při zahájení samostatné výdělečné činnosti.<sup>14</sup>

### **3.8 Legislativa nutná pro projekt na zvýšení efektivnosti aktivní politiky zaměstnanosti**

Na základě výzvy v rámci opatření 1.1 - Posílení aktivní politiky zaměstnanosti (OP RLZ) lze sestavit projekt na zvýšení efektivnosti aktivní politiky zaměstnanosti zaměřený na Ústecký kraj. Personální agentura zprostředkovávající dlouhodobě nezaměstnaným veřejně prospěšné práce musí získat platné povolení ke zprostředkování zaměstnání, které nahrazuje živnostenské oprávnění, přičemž ho získá, pokud splní podmínky, které určuje zákon o zaměstnanosti. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby.

Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Přičemž za odborně způsobilou se

považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování výše uvedených podmínek pro fyzickou osobu, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání.

Vedle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti bude projekt sestaven v souladu s dalšími nařízeními a zákony jako např. nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, zákon č. 217/2000 Sb. změna zákona o mzdě, zákon č. 513/1991 Sb. obchodní zákoník, zákon č. 455/1991 o živnostenském podnikání a další.<sup>10</sup>

## **4 Analýza současného stavu**

Osoby, které jsou více než jeden rok nezaměstnané, tvoří dnes v zemích Evropské unie více než polovinu celkového počtu nezaměstnaných (z toho celou polovinu nezaměstnaní déle než 2 roky). Nejvíce jsou dlouhodobou nezaměstnaností postiženi obyvatelé venkova, kteří se nechtějí za práci stěhovat, občané s nízkou kvalifikací, imigranti a občané předdůchodového věku.

Z analýz, které uvádí MPSV vyplývá, že čím déle je nezaměstnaný bez práce, tím menší má naději nalézt práci zpět. Nejdůležitější je ovšem motivovat dlouhodobě nezaměstnané k aktivnímu hledání práce. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky, základní kontakt s běžným společenským životem, rychle pohodlní a zvykají si na štedrý systém sociálních dávek. Ten je nejčastější příčinou nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Vedle těch, kterým se pracovat nevyplatí, patří mezi dlouhodobě nezaměstnané také úzce specializovaní nebo nízce kvalifikovaní pracovníci, kteří přišli o své místo kvůli strukturálním změnám ve výrobě.

### **4.1 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti**

Podle analýzy vývoje nezaměstnanosti v ČR lze říci, že dlouhodobá nezaměstnanost je jak absolutně, tak i podílem vyšší v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností. Nejvyšší podíly uchazečů evidovaných déle než 1 rok byly k 31. 12. 2006 v okresech Most, Karviná, Ostrava-město, Chomutov a Teplice. U těchto okresů podíl dlouhodobě nezaměstnaných přesahoval hranici 50 %. Nejvíce jsou dlouhodobou nezaměstnaností postiženy Ústecký a Moravskoslezský kraj. Naopak nejnižší podíl těchto uchazečů mají okresy s nízkou nezaměstnaností, tzn. Praha-východ, Benešov, Praha-západ a Pelhřimov. Z pohledu krajů je na tom nejlépe Praha a Jihočeský kraj.<sup>23</sup>

#### **4.1.1 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v Ústeckém kraji**

Z hlediska míry dlouhodobé nezaměstnanosti je Ústecký kraj, i přes pokles v uplynulém roce, stále na prvním místě v rámci ČR, a to zejména díky okresům Most,

Teplice, Děčín, Chomutov a Ústí nad Labem, které jsou podle průměrné míry nezaměstnanosti platné pro 1. pololetí 2007 součástí Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností, neboť jejich míra (nejen dlouhodobé) nezaměstnanosti patří k nejvyšším v republice. V okrese Most je pak nejvyšší již mnoho let. Jak vyplývá z tabulky č. 4.1 v uplynulém roce došlo k mírnému snížení nezaměstnanosti, počet dlouhodobě nezaměstnaných se však příliš nezměnil.

**Tabulka č. 4.1 Počet evidovaných na ÚP v Ústeckém kraji**

Délka evidence	Rok			
	2005		2006	
	abs.	%	abs.	%
<b>do 3 měsíců</b>	14 109	20,0	13 305	20,9
<b>3 – 6 měsíců</b>	9 997	14,2	8 499	13,4
<b>6 – 9 měsíců</b>	5 763	8,2	5 103	8,0
<b>9 – 12 měsíců</b>	4 553	6,4	4 423	6,9
<b>12 – 24 měsíců</b>	11 488	16,3	9 836	15,5
<b>nad 24 měsíců</b>	24 622	34,9	22 486	35,3
<b>Celkem</b>	70 532	100,0	63 652	100,0

*Pramen: MPSV*

Významný podíl na dlouhodobé nezaměstnanosti mají občané starší 50 let, pro které po jejich příchodu na trh práce jen obtížně nacházíme uplatnění a také občané se zdravotním postižením - občané se zdravotními problémy jsou ze všech sledovaných skupin nejvíce zasaženi dlouhodobou nezaměstnaností. Další významná skupina tvoří mladí občané do 25 let, většinou se jedná o lidi bez praxe, kteří jsou poměrně těžko umístitelní. Nepříznivá kvalifikační struktura obyvatelstva v kraji je dalším podstatným zdrojem dlouhodobé nezaměstnanosti.

Další meziroční srovnání průměrné délky evidence uchazečů evidovaných dopadá nepříznivě – rok 2005 794 dnů, rok 2006 837 dnů, a ukazuje na skutečnost, že situace dlouhodobě nezaměstnaných je stále vážnější. Nejdéle v evidenci byli uchazeči v okresech Most (průměrně 1 110 dnů) a Chomutov (924), nejkratší průměrnou délku evidence v

Ústeckém kraji zaznamenal okres Litoměřice (615).<sup>23</sup>

## **4.2 Výdaje státního rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti**

Jak již bylo uvedeno v kapitole č. 3, Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) používá na zmírnění dlouhodobé nezaměstnanosti státní politiku zaměstnanosti. Tato státní politika zaměstnanosti zahrnuje aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Výdaje na ni byly pro rok 2005 čerpány v objemu 14,5 mld. Kč. Prostřednictvím úřadů práce bylo v roce 2005 vynaloženo celkem 12,1 mld. Kč. Z celkové částky bylo 58,2 % (7,0 mld. Kč) použito na pasivní a 34,5 % (4,2 mld. Kč) na aktivní část politiky zaměstnanosti. Přehled jednotlivých kapitol výdajů na státní politiku zaměstnanosti shrnuje tabulka č. 4.2.

Celkové výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti a výši přímé podpory v nezaměstnanosti ovlivnily kromě zvýšení životního minima a růstu mezd i n které skutečnosti související s účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, například zprůsnění podmínky na vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti u absolventů nezahrnutím doby studia do náhradní doby zaměstnání od 1. října 2004, změna procentní výše podpory v nezaměstnanosti.

**Tabulka č. 4.2 Výdaje státního rozpočtu ČR na politiku zaměstnanosti (v mil. Kč)**

<b>Státní politika zaměstnanosti</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>Výdaje na státní politiku zaměstnanosti celkem</b>	14 131	14 493
<b>1. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti - kapitola MPSV</b>	11 750	12 102
<b>z toho:</b>		
<b>a) pasivní politika zaměstnanosti</b>	7 030	7 047
<b>b) aktivní politika zaměstnanosti</b>	3 938	4 172
<b>z toho: - investiční pobídky</b>	859	793
<b>- vlastní aktivní politika zaměstnanosti</b>	3 079	3 034
<b>z toho: - rekvalifikace</b>	481	408
<b>- veřejně prospěšné práce</b>	833	839
<b>- účelná pracovní místa</b>	1 031	1 184
<b>- podpora zaměstnanosti občanů se ZPS</b>	251	310
<b>- odborná praxe absolventů</b>	418	145
<b>c) ochrana zaměst. při platební nesch. zaměstnavatelů</b>	133	147
<b>d) zaměstnávání zdravotně postižených občanů</b>	649	737
<b>2. Příspěvky na sociální důsledky restrukturalizace – kapitoly MPO a MD</b>	2 381	2 391

*Pramen: MF ČR*

V roce 2006 bylo hlavním cílem politiky zaměstnanosti dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání. Zvláštní pozornost byla věnována oblastem s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti (severní, střední a jižní Morava, severozápadní Čechy). Výrazná podpora byla poskytována projektům, které vytvořily zejména v ohrožených regionech významný počet nových pracovních míst, dále se zaměřila na další rozvoj drobného a středního podnikání.

Výdaje na podpory v nezaměstnanosti v roce 2006 dosáhly 7 307 521 tisíc Kč a byly tak vyšší oproti roku 2005 o 3,7 %. Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2006 ze státního rozpočtu vynaloženo 5 300 675 tisíc Kč. Ve srovnání s předchozím rokem

vzrostly výdaje na APZ ze státního rozpočtu o 31,6 %.<sup>23</sup>

### **4.3 Využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) patří k nejčastějším nástrojům pro řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. APZ se v roce 2005 zaměřila na podporu zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků potenciálním zaměstnavatelům i uchazečům o zaměstnání, na udržení a zvýšení zaměstnanosti ohrožených skupin zaměstnanců a specifických skupin obyvatel, na změnu kvalifikace a zvýšení motivace k přijetí zaměstnání a tím i na snížení sociálního napětí v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti celkem 4,2 mld. Kč. Schválený rozpočet APZ obsahoval i výdaje na společné programy ČR a EU (téměř 2,0 mld. Kč, čerpáno bylo pouze 161 mil. Kč).

Na vlastní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které zabezpečují úřady práce, bylo vyplaceno celkem 3 035 mil. Kč. Výdaje na rekvalifikace dosáhly 408 mil. Kč. Úřady práce organizují rekvalifikace v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. V roce 2005 nastoupilo na rekvalifikaci 41,3 tis. osob, t.j. o 13,1 tis. osob méně než v roce předchozím.

Výdaje na veřejně prospěšné práce byly čerpány v částce 839 mil. Kč, t.j. pouze o 0,7 % (o 6 mil. Kč) více než v roce 2004. Jednalo se opět o nové pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče. V roce 2005 bylo vytvořeno 15,6 tis. pracovních míst, na nichž bylo umístěno 16,8 tis. uchazečů o zaměstnání.

Na společensky účelná pracovní místa bylo vynaloženo 1 184 mil. Kč. Většina prostředků byla poskytnuta na zřízení společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatelů, kteří obdrželi příspěvky ve výši 356 mil. Kč na zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění.

Výdaje spojené se zaměstnáváním občanů se zdravotním postižením v roce 2005

dosáhly 310 mil. Kč. Jedná se o příspěvky na vytvoření a provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť, tzn. míst, kde pracuje více než 60 % osob se zdravotním postižením a příspěvky na rehabilitaci těchto osob.

Bylo schváleno 12 regionálních cílených programů k řešení zaměstnanosti, jejichž předkladateli byly úřady práce. Prostřednictvím těchto programů bylo podpořeno 1 015 pracovních míst a vydáno 50 mil. Kč. Počet nově vzniklých pracovních míst vytvořených v rámci APZ dosáhl 41 tis Kč.

V roce 2006 bylo nejvíce prostředků na APZ bylo stejně jako v předchozích letech směřováno do regionů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti; z celkového objemu finančních prostředků úřadů práce na APZ (včetně ESF) bylo nejvíce použito v Ústeckém kraji (19,0 %), v Moravskoslezském kraji (16,2 %) a v Jihomoravském kraji (10,9 %).

Cílem a hlavním přínosem veřejně prospěšných prací v roce 2006 bylo zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků a motivace k práci a získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních podpor nebo podpor v nezaměstnanosti. V průběhu roku 2006 bylo vytvořeno celkem 17 142 míst na VPP a na nich umístěno 18 011 uchazečů, což je více než za stejné období předchozího roku. Stav podporovaných míst k 31. 12. 2006 byl 7 175, počet zařazených uchazečů o zaměstnání byl 5 377. Vyšší počet vytvořených míst a umístěných uchazečů se odrazil ve vyšším objemu finančních prostředků vynaložených na realizaci VPP - v roce 2006 vynaložily úřady práce 899 298 tisíc Kč, tj. 23,3 % z celkových výdajů úřadů práce na APZ ze státního rozpočtu, v roce 2005 to bylo o 60 347 tisíc Kč méně. Dle oficiální statistiky vydané MPSV byl tento nástroj APZ nejvíce využíván v Ústeckém kraji, kde na něj bylo použito 28,1 % prostředků úřadů práce čerpaných ze státního rozpočtu na VPP. Tomu odpovídá i počet vytvořených míst a umístěných uchazečů v tomto regionu. Z hlediska okresů VPP nejvíce využívaly v roce 2006 ÚP Litoměřice (41,4 %), Znojmo (36,1 %) a Ústí nad Labem (34,6 %). Nejmenší podíl osob umístěných na VPP v rámci jednotlivých nástrojů APZ vykázaly ÚP Plzeň-město (2,6 %) a Praha (5,5 %). Celorepublikový podíl činil 16,5 %.

Pokud však vezmeme v úvahu pro kolik % dlouhodobě nezaměstnaných byly tyto veřejně prospěšné práce vytvořeny, dojdeme k jinému výsledku. Veřejně prospěšné práce je



nástroj speciálně zaměřený pro dlouhodobě nezaměstnané, proto má tento poměr evidentně lepší vypovídací schopnost. Jak vyplývá z tabulky č. 4.3 je tento poměr u Ústeckého kraje jen lehce nadprůměrem, existují kraje, kde se využívá mnohem více např. Pardubický kraj či Vysočina. Na druhou stranu existují i kraje, kde se využívá opravdu jen málo např. Praha nebo Moravskoslezský kraj, což je právě u tohoto kraje poměrně špatné hodnocení vzhledem k tomu, že se jedná o region, kde je největší počet dlouhodobě nezaměstnaných vůbec.

**Tabulka č. 4.3 Počet VPP k dlouhodobě nezaměstnaným v roce 2006**

Kraj	VPP	Dlouhodobě nezaměstnaní	Poměr (v %)*)
<b>Praha</b>	87	7 300	1,19
<b>Středočeský</b>	1 530	12 500	12,24
<b>Jihočeský</b>	813	7 100	11,45
<b>Plzeňský</b>	411	5 800	7,08
<b>Karlovarský</b>	385	8 500	4,53
<b>Ústecký</b>	3 550	38 300	9,20
<b>Liberecký</b>	738	8 600	8,58
<b>Královéhradecký</b>	722	7 500	9,62
<b>Pardubický</b>	1 201	6 200	19,37
<b>Vysočina</b>	1 102	6 300	17,40
<b>Jihomoravský</b>	2 374	23 900	9,90
<b>Olomoucký</b>	1 151	13 700	8,40
<b>Zlínský</b>	903	10 500	8,60
<b>Moravskoslezský</b>	2 175	45 500	4,70
<b>Celkem ČR</b>	17 142	201 700	8,50

*Pramen: MPSV*

*\*) poměr udává počet míst veřejně prospěšných prací k počtu dlouhodobě nezaměstnaných (jinými slovy pro kolik procent dlouhodobě nezaměstnaných byly vytvořeny veřejně prospěšné práce)*

Mezi další nástroje APZ patří rekvalifikace, je to nástroj zaměřený na odstraňování nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce z hlediska kvalifikace pracovní síly.

Rekvalifikace byla novelou zákona o zaměstnanosti provedené zákonem č. 382/2005 Sb. s účinností od 1.1. 2006 rozšířena. Lze jich využít nejen pro získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace, ale také k jejímu zvýšení a prohloubení, včetně udržování a obnovování. Účinnost rekvalifikací (tj. znovuzaměstnání uchazečů do 12 měsíců od ukončení rekvalifikace) jako výsledek spolupráce poradců a rekvalifikátorů byla cca 45,0 %. Na rekvalifikace v roce 2006 vyčerpaly úřady práce 357 299 tisíc Kč.

V průběhu roku 2006 úřady práce přispěly na zřízení nebo vyhrazení 25 131 společensky účelných pracovních míst a na tato místa umístily 25 417 uchazečů. Vzhledem k charakteru tohoto nástroje APZ pokračovala finanční podpora a zároveň umísťování uchazečů i na místa zřízená v uplynulém období. Podpora SÚPM představovala nejvyšší podíl prostředků vyčerpaných úřady práce na APZ. Na tento nástroj bylo vyčerpáno celkem 1 071 803 tisíc Kč, tj. 27,8 % z prostředků úřadů práce na APZ.

Úřady práce v průběhu roku 2006 finančně podpořily vytvoření celkem 1 179 nových pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 1 606 osob se zdravotním postižením. Úřady práce zároveň přispívaly na provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen. Na podporu vytváření míst a na provoz bylo vynaloženo celkem 317 219 tisíc Kč, tj. 8,2 % z celkových výdajů ÚP na APZ.<sup>23</sup>

#### **4.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji**

V roce 2006 došlo v Ústeckém kraji k mírnému zvýšení podílu aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) na celkových výdajích na politiku zaměstnanosti. Navýšení se týkalo zejména nástrojů: cílené programy k podpoře zaměstnanosti a projekty ESF. V roce 2006 APZ sehrála důležitou roli při snížení nezaměstnanosti hlavně u ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání. Přehled výdajů na APZ dle jednotlivých nástrojů zobrazuje tabulka č. 4.4.

**Tabulka č. 4.4 Výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů v Ústeckém kraji (v tis. Kč)**

<b>Nástroj APZ</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Veřejně prospěšné práce</b>	244 662	253 039
<b>SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli</b>	181 854	154 697
<b>SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ</b>	12 912	14 786
<b>Rekvalifikace</b>	73 335	65 066
<b>Překlenovací příspěvek</b>	527	707
<b>Příspěvek na dopravu zaměstnanců</b>	1 149	539
<b>Příspěvek na zapracování</b>	120	75
<b>Cílené programy k podpoře zaměstnanosti</b>	8 882	37 612
<b>Programy tvorby nových pracovních míst</b>	50 050	39 670
<b>Projekty ESF</b>	-	95 742
<b>Ostatní</b>	256 506	296 178
<b>Celkem</b>	<b>829 997</b>	<b>958 036</b>

*Pramen: MPSV*

Na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vynaložily v roce 2006 úřady práce Ústeckého kraje 958 milionů korun (vč. prostředků ESF). V rámci APZ je také využíván, mimo klasické nástroje, projekt „Program podpory tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností“, který spolu s investičními pobídkami zlepšuje situaci v nezaměstnanosti.

Počet vytvořených pracovních míst - 8095 v rámci APZ je vyšší o 789 se srovnatelným obdobím minulého roku. Tím byla snížena míra nezaměstnanosti o cca 2 procentní body. Největší podíl na APZ mají stále veřejně prospěšné práce, a to jak z hlediska vynaložených prostředků, tak i z hlediska počtu vytvořených pracovních míst, pro jinak takřka neumístitelné uchazeče o zaměstnání a to přímo v obcích, kde žijí. Současně dochází ke zlepšování kultury prostředí na obcích, a proto mají starostové velký zájem o jejich využití i do budoucna. Na další pozici jsou pak Společensky účelná pracovní místa (SÚPM), kde mezi zaměstnavateli převažuje obliba vyhrazených před zřízenými SÚPM. S přispěním úřadů práce zahájilo samostatnou výdělečnou činnost 251 uchazečů

o zaměstnání.

Úřady práce v Ústeckém kraji rozdělují dotace na veřejně prospěšné práce podle počtu míst a délky konání veřejně prospěšných prací. Zájem o zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných v rámci veřejně prospěšných prací má většina obcí Ústeckého kraje.

V roce 2006 bylo umístěno na sezonní práce 3 559 uchazečů o zaměstnání. Téměř 80 % z nich pracovalo pro obce, vykonávali různé úklidové a údržbářské práce. Obce se snaží využívat tento druh nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, přesto je tento počet stále nízký oproti celkovému počtu nezaměstnaných v tomto kraji, tento nástroj není využíván dostatečně efektivně. Veřejně prospěšné práce vykonávají lidé také v rámci alternativních trestů.<sup>23</sup>

#### **4.4 Výdaje státního rozpočtu na společné programy EU a ČR**

Další možností, jak financovat APZ je čerpání prostředků ze společného rozpočtu EU v rámci tzv. strukturální politiky. Strukturální politika je financovaná prostřednictvím čtyř strukturálních fondů a Fondu soudržnosti, z těchto fondů jsou nástroje APZ financovány prostřednictvím projektů, které podávají konkrétní subjekty, které žádají o dotace. Tyto strukturální fondy jsou podrobněji popsány v kapitole č. 3.

Vstupem do Evropské unie dne 1.5.2004 získala Česká republika možnost čerpat prostředky ze strukturálních fondů v celkové výši 1 584,4 mil. EUR v rámci programovacího období 2004-2006. V roce 2005 Česká republika pak obdržela v rámci strukturálních fondů celkem 137,9 mil. EUR (4 080 mil. Kč) z toho z Evropského sociálního fondu 1 634,49 mil. Kč – viz níže uvedená tabulka č. 4.6 (obsahuje zálohy na jednotlivé programy ve výši 6 % z celkové alokace na programovací období 2004-2006 a prostředky obdržené v rámci tzv. průběžných plateb).

**Tabulka č. 4.6 Přehled obdržení prostředků z ESF v roce 2005**

<b>Druh programu</b>	<b>mil. Kč</b>
<b>Equal</b>	57,82
<b>Jednotný programový dokument pro Cíl 3 – Praha</b>	104,62
<b>OP Rozvoj lidských zdrojů</b>	628,34
<b>Společný regionální operační program</b>	843,71
<b>Celkem</b>	1 634,49

*Pramen: MF ČR*

V roce 2005 bylo konečným příjemcům proplaceno ze zdrojů EU 1 286,9 mil. Kč, ze státního rozpočtu pak 978,9 mil. Kč.

V rámci operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) byla k 31. 12. 2005 byla uzavřena všechna první kola výzev k předkládání žádostí o finanční podporu z OP RLZ. Zároveň také již došlo k vyhlášení druhých kol výzev v roce 2006. V rámci prvních a druhých kol výzev k předkládání žádostí o finanční podporu z OP RLZ bylo výběrovými komisemi vybráno k financování 799 grantových projektů ve výši 2 700 mil. Kč. Řídícím orgánem a zprostředkujícími subjekty bylo celkem schváleno 47 systémových a národních projektů ve výši 2 295 mil. Kč. Řídící orgán schválil celkem 53 projektů technické pomoci ve výši 247 mil. Kč. Celkový objem schválených projektů činí 5 243 mil. Kč, což představuje 172 % alokace pro rok 2004. Z toho bylo zatím nakontrahováno 4 459 mil. Kč, což představuje 146 % alokace pro rok 2004. V roce 2005 bylo dokončeno 15 projektů OP RLZ.

V roce 2005 byly vyplaceny první zálohy na schválené projekty dle Rozhodnutí o poskytnutí dotace či Rozhodnutí o poskytnutí příspěvku. Průběžně byly v tomto roce čerpány prostředky na projekty technické pomoci a propláceny další zálohy na předfinancování projektů dle vyúčtovaných a schválených žádostí o platbu.

V dalších letech bude pokračovat trend proplácení záloh a čerpání prostředků na projekty ESF a projekty technické pomoci. Vzhledem k průběžnému uzavírání smluv s jednotlivými příjemci pomoci v průběhu předchozího období a v důsledku snah

o maximální využití alokace roku 2005 a 2006 lze v roce 2007 očekávat nárůst čerpání prostředků ESF na projekty OP RLZ oproti předchozím rokům.<sup>23</sup>

#### **4.5 SWOT analýza Ústeckého kraje**

Silné a slabé stránky, příležitosti a ohrožení tohoto kraje z oblasti lidských zdrojů jednoduše shrnuje následující swot analýza.

##### Silné stránky

- dostatek volné pracovní síly,
- dostatečná kapacita vzdělávacích zařízení (učiliště a střední školy),
- relativně vysoká technická vzdělanost,
- příznivá věková struktura obyvatelstva,
- existence regionální univerzity, detašovaného pracoviště ČVUT Praha a VŠB Ostrava,
- dostačující kapacita institucí v oblasti vzdělání a péče o zdraví,
- možnost levné pracovní síly.

##### Slabé stránky

- prohlubující se dlouhodobá nezaměstnanost,
- nízká profesní flexibilita pracovní síly,
- nedostatečná tvorba nových pracovních míst,
- velký počet nekvalifikovaných pracovníků,
- nedostatečná pracovní motivace pracovní síly s nižším vzděláním,
- podprůměrný počet středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných obyvatel,
- chybí dostatečný celoživotní systém vzdělávání a vzdělávání dospělých,

- neexistence oficiálního průzkumu potřeb trhu,
- nízká mobilita pracovní síly,
- špatná jazyková vybavenost,
- zhoršující se dostupnost práce a služeb - důsledek omezení veřejné dopravy,
- odliv vysokoškolsky vzdělaných občanů.

#### Příležitosti

- lepší využívání nástrojů APZ,
- přizpůsobení systému vzdělávání potřebám trhu práce,
- přizpůsobení kvalifikací a rekvalifikací na trh práce,
- zavedení systému celoživotního vzdělávání,
- zvýšení jazykových znalostí,
- spolupráce mezi institucemi (odborné a efektivní řešení),
- zvýšení vědomí regionální identity,
- regionální řízení středního školství,
- vstup cizích investorů (kapitál, know-how, podniková kultura, trhy),
- zlepšení stavu životního prostředí,
- zvyšování úrovně a prestiže místních vysokých škol.

#### Ohrožení

- nárůst neumístěných absolventů škol,
- přetrvávání a růst dlouhodobé nezaměstnanosti – “zvyk žít z podpory”,
- pasivita institucí i obyvatel,
- odliv kvalifikovaných pracovních sil,
- nárůst sociálních nepokojů v souvislosti s hospodářským rozvojem,

- ignorace rozvoje lidských zdrojů,
- odchod řídicích struktur velkých firem z regionu,
- stoupající počet kvalifikovaných uchazečů o práci,
- do budoucna možnost zhoršující se věková struktura obyvatelstva.

#### **4.5.1 Možnosti řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v Ústeckém kraji**

V Ústeckém kraji je nejnižší poměrný počet obyvatel s vysokoškolským a středoškolským vzděláním v porovnání s jinými kraji ČR. Naopak má nejvyšší procento obyvatel se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Celková skladba vzdělanosti se odráží na trhu práce a na skladbě podnikatelských subjektů. V kraji je nejméně podnikatelů v porovnání s jinými kraji ČR, naopak je zde jedna z nejvyšších dlouhodobých nezaměstnaností v ČR a k jejímu postupnému snižování téměř nedochází. Je patrný nesoulad mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich. Vysoké procento nezaměstnaných je bez kvalifikace, tento trend se však v současnosti mění, stoupá podíl uchazečů s kvalifikací různého stupně. Přizpůsobivost pracovní síly podmínkám trhu je minimální, chybí motivace, ochota k vyššímu výkonu a ke změně chování. Demotivujícím způsobem působí stávající sociální podpurný systém. Zvyšuje se procento nepřizpůsobivých občanů.

Jednou z možností řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je efektivní využití potenciálu příslušných skupin. Nabídka pracovní síly a hlavně její kvalita je jedním ze zásadních faktorů, které ovlivňují konkurenční postavení kraje ve srovnání s jinými. Chybí účinný systém využívání všech existujících možností k rychlému a odbornému řešení potřeb na trhu práce. Nedochází k vytváření nových pracovních míst v oborech, které jsou potenciálně rozvojové. Dosažení lepšího využití pracovní síly je dlouhodobým úkolem, kde kromě stimulace nabídky je nutná účinná spolupráce mezi různými institucemi, které mají dílčí úkoly při přípravě, umísťování a zaměstnávání pracovní síly.

Dále by bylo vhodné rozvíjet drobné živnosti, příkladem může být v rámci



iniciativy Equal projekt “Zaměstnej sám sebe”, ideálně když budou reagovat na skutečné potřeby trhu práce.

Rozhodně je třeba celoplošně (nejen v Ústeckém kraji) zvýšit motivaci k hledání zaměstnání změnou sociálního systému.

Jako nejdůležitější považuji optimální využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k řešení skutečných potřeb na trhu práce a následné zpětné hodnocení výsledků vložených prostředků.

Ve svém návrhu se zaměřím na rozvoj systému na efektivní využívání veřejně prospěšných prací. Projekt lze dále aplikovat nejen na Ústecký kraj, pro který je určen, ale i v dalších krajích, které se potýkají s dlouhodobou nezaměstnaností.

Firma, která by se v Ústeckém kraji konkrétně zabývala zprostředkováním veřejně prospěšných prací zde není, veřejně prospěšné práce zde poskytují podobně jako v ostatních krajích tzv. technické služby, které nejsou schopné pokrýt celou škálu potřeb zaměstnávání těchto lidí.

#### **4.6 Možnosti financování projektu**

Projekt na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím veřejně prospěšných prací je možno financovat buď prostřednictvím dotace z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR nebo prostřednictvím dotace ze 75 % z Evropského sociálního fondu a z 25 % z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

##### Dotace poskytnutá z Ministerstva práce a sociálních věcí

Název dotace: Veřejně prospěšné práce

Název programu: Aktivní politika zaměstnanosti

Charakteristika: veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP.

Vypisovatel: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Poskytovatel: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Popis programu: tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Typ dotace/druh podpory: finanční příspěvek

Oblast podpory: podpora malého a středního podnikání

Datum vyhlášení/výzvy: 01.10.2004

Datum uzávěrky: 31.12.2007 (uzávěrka nebyla stanovena, datum platí pro rok 2007)

Doba trvání celého programu: probíhá kontinuálně

Teritorium: Česká republika

Příjemce podpory/uchazeč: zaměstnavatel či obec, který/á vytvoří místo pro obtížně umísitelné a uchazeče evidované ÚP.

Výše dotace: finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Podmínky podpory: pracovní místo musí zaměstnavatel či obec vytvořit na základě písemné dohody uzavřené s úřadem práce ke krátkodobému umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru, zaměstnanec byl veden v evidenci úřadu práce.

Dotace poskytnutá z Evropského sociálního fondu

Protože v současné době nové programy, které umožní čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2007-2013 v České republice nejsou stále schváleny, svůj projekt zpracují v souladu s podmínkami výzvy roku 2005. Program pro nové období

byl oficiálně předložen na počátku března 2007 Evropské Komisi, jejíž stanovisko se očekává, předpokládaný termín prvních výzev pro předkládání žádostí o finanční podporu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je 3. čtvrtletí 2007.

Název výzvy: Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadu práce v Mostě vyhlašuje výzvu k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů

Číslo grantového schématu: CZ.04.1.03/1.1.6

Název grantového schématu: Podpora aktivní politiky zaměstnanosti

Celková částka pro tuto výzvu: 56 960 000,- Kč

Operační program: Rozvoj lidských zdrojů

Priorita: Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření: 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Cíl opatření: zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Žádosti je možné podávat: od 31. 1. 2005

Ukončení příjmu žádostí: 31. 3. 2005 ve 12.00 hod.

#### Výběr financování

Pro svůj projekt jsem se rozhodla reagovat na výzvu k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (podrobnou výzvu obsahuje příloha č. 1), protože se mi tahle volba zdá jako efektivnější řešení. Zatímco u dotace na veřejně prospěšné práce od MPSV mohu dostat pouze finanční příspěvek na mzdové náklady zaměstnance, dotace z ESF jsou širší a zajímavější v možnostech použití.

## 5 Návrh projektu

Na základě výzvy úřadu práce v Mostě v rámci opatření 1.1 – Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání bude vytvořen projekt – zprostředkování zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaným v rámci veřejně prospěšných prací. Tento projekt bude sloužit k posílení aktivní politiky zaměstnanosti, která je součástí státní politiky zaměstnanosti (formulář žádosti je uveden v příloze č. 2). Celková částka stanovená pro tuto výzvu je ve výši Kč 56 960 000,-, přičemž je stanovena minimální výše podpory na jeden projekt Kč 620 000,-, maximální výše podpory na jeden projekt Kč 6 200 000,-.

Jako hodnotící kritéria byla stanovena:

- zdůvodnění projektu,
- cílová skupina,
- realizace projektu,
- výsledky a výstupy,
- horizontální témata,
- specifické požadavky (specifické kritérium).

Upřednostňovány jsou projekty, které splňují tyto specifické požadavky. Mezi tyto specifické požadavky patří:

- aktivity projektu vedou přímo k umístění zástupců cílových skupin do pracovního poměru nebo k jejich sebezaměstnání,
- projekt zahrnuje doprovodná opatření usnadňující přístup cílových skupin ke vzdělávání a k následnému nástupu na trh práce (např. zajištění hlídání dětí, příspěvek na dopravu, zvláštní podpora pro osoby se ZPS apod.),
- projekt je určen pro nízkokvalifikované uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, tj. s kvalifikací nižší než je střední odborné vzdělání,

- projekt je určen pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání starší 50 let nebo pro mladistvé.

## **5.1 Charakteristika projektu**

Cílem projektu je založení agentury na zprostředkování zaměstnání, která se bude orientovat na zprostředkování veřejně prospěšných prací dlouhodobě nezaměstnaným osobám. Projekt bude realizován v Ústeckém kraji. Agentura bude zaměstnávat čtyři dlouhodobě nezaměstnané občany. Veřejně prospěšné práce budou spočívat zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Činnosti, které se budou zprostředkovávat, mohou mít také charakter pomocných úklidových, zednických či lakýrnických prací, možné je také vykonávání pomocných prací v obecních či městských lesích, při čištění koryt potoků, úklid odpadků, úprava veřejných ploch či hřišť. Zejména v zimních měsících se bude jednat také o pomocné práce v nemocnicích, ústavech, domovech důchodců, pensíonech apod.

Agentura bude oslovovat přímo obce, státní nebo jiné obecně prospěšné instituce. Následně se těmito institucím budou nabízet pracovníci z řad dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, kteří budou za minimální mzdu veřejně prospěšné práce vykonávat.

Spolupráce bude probíhat také přímo s úřadem práce v Mostě, který doporučí čtyři pracovníky, kteří mohou tyto práce vykonávat.

Sídlo agentury bude přímo v Mostě, v pronajaté kanceláři o velikosti 30 m<sup>2</sup>. Zde budou probíhat pohovory s uchazeči a ti budou následně posíláni k vykonávání konkrétních prací. Agentura si bude zajišťovat publicitu prostřednictvím Internetu a hlavně prostřednictvím přímých kontaktů s firmami a uchazeči o zaměstnání.

## **5.2 Cíl projektu**

Hlavním cílem projektu je zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při

zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání. Tento cíl lze charakterizovat zvýšením efektivity využívání veřejně prospěšných prací při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Účelem projektu je návrh agentury zaměřené na zprostředkovávání veřejně prospěšných prací pro nezaměstnané občany.

### **5.3 Cílová skupina**

Ačkoliv veřejně prospěšné práce by mohl vykonávat každý zdravý nezaměstnaný (bez ohledu na kvalifikaci a výši dosaženého vzdělání), zde bude patřit mezi hlavní cílovou skupinu osoby dlouhodobě nezaměstnané, případně osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Projekt je zaměřený zejména na uchazeče se základním vzděláním, zdravotním omezením, sociálně nepřizpůsobivé, ženy s malými dětmi a dlouhodobě evidované na úřadech práce.

Uchazeči budou vybíráni na základě doporučení úřadu práce v Mostě, eventuálně na doporučení jiných úřadů práce.

### **5.4 Identifikace žadatele**

Žadatelem je personální agentura zprostředkovávající veřejně prospěšné práce dlouhodobě nezaměstnaným občanům, která podniká na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o malý podnik, jehož zakladatelem, vlastníkem, manažerem a účetní budu já osobně, využiji znalostí ze studií na Podnikatelské fakultě Vysokého učení technického v Brně – obor Podnikové finance a obchod a Ekonomicko – správní fakultě Masarykovy univerzity v Brně – obor Regionální rozvoj a správa. Díky studiu dvou různých oborů (první zaměřený na podnikové finance a druhý na regionální rozvoj) mohu vzájemně tyto znalosti provázat a založit tak tento druh agentury.

## **5.5 Partneri projektu**

- hlavním partnerem je úřad práce v Mostě,
- vedlejšími partnery jsou instituce, které budou oslovovány za účelem umístění zaměstnanců např. Vysoká škola finanční a správní Most, Nemocnice Most, Městská knihovna Most, Magistrát města Most a další státní nebo obecně prospěšné instituce.

## **5.6 Potřeba projektu**

Jak vyplývá z analýzy uvedené v kapitole č. 4, obce se snaží využívat tento druh nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce), přesto je stále takto zaměstnaných lidí málo oproti celkovému počtu nezaměstnaných v tomto kraji, tento nástroj není využíván dostatečně efektivně. Navíc ve zdravotnických zařízeních stále chybí pomocný personál, který dříve obstarávali muži, kteří zde vykonávali civilní službu místo základní vojenské služby. V současné době tyto práce vykonává personál, který je více kvalifikovaný a jejich mzdové náklady jsou vyšší než minimální mzda.

Nyní jsou veřejně prospěšné práce žádány nejvíce ze strany obcí a státních organizací a jejich zájem by měl v budoucnosti sílit. V současné době si obce a státní organizace již výše zmíněné dohody s úřady práce obstarávají sami. Tím, že obcím a dalším státním (neziskovým) organizacím budu nabízet konkrétního člověka (který bude samozřejmě nahraditelný někým jiným) na konkrétní práci, kterou ony potřebují, zaniknou jim administrativní náklady na vyřizování dohod s úřady práce a náborem těchto lidí. Pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací znamenají pro obce a další instituce především částečnou úsporu finančních prostředků při výkonu málo kvalifikovaných prací. Může být tak vykonáno mnoho činností, které by jinak byly pro obce nedostupné nebo velmi nákladné.

## 5.7 Udržitelnost

Po skončení podpory bude nadále poskytováno zprostředkování zaměstnání, navíc díky již zaběhnutým postupům bude možnost zaměstnat další dlouhodobě nezaměstnané občany a rozšířit tento projekt do dalších krajů. Firma bude získávat finanční prostředky na svůj chod z prostředků, které obdrží od státních či obecně prospěšných institucí za služby, které pro ně budou zaměstnanci agentury (dříve dlouhodobě nezaměstnaní) vykonávat.

## 5.8 Rizika

Největším rizikem v tomto případě je nezájem organizací o tyto dlouhodobě nezaměstnané občany. Předpokládají, že tito občané nebudou chtít pracovat, budou více na nemocenské než v práci, budou s nimi problémy. Toto však vyřešil nový zákon o zaměstnanosti, který stanovil povinnost dlouhodobě nezaměstnaných vykonávat veřejně prospěšné práce. V opačném případě přijdou nezaměstnaní o většinu sociálních podpor. Výzvu úřadu práce by měl nezaměstnaný přijmout a odpracovat tyto veřejně prospěšné práce.

## 5.9 Náklady

Celkové náklady projektu jsou stanoveny ve výši Kč 1 679 200,-- pro celé období trvání projektu (24 měsíců). Podrobný přehled uznatelných a neuznatelných nákladů zobrazují tabulky č. 5.1 a 5.2.

**Tabulka č. 5.1 Neuznatelné náklady**

<b>Neuznatelné náklady</b>	<b>Kč</b>
<b>Nákup automobilu</b>	300 000
<b>Ostatní</b>	10 000
<b>Celkem</b>	310 000

Nákup automobilu je nutný pro služební cesty při sjednávání konkrétních



pracovních míst se státními nebo veřejně prospěšnými institucemi. Do položky ostatní je možno zařadit např. propagaci.

**Tabulka č. 5.2 Uznatelné náklady**

<b>Uznatelné náklady</b>	<b>Kč</b>
<b>Mzdy pracovníků</b>	1 036 800
<b>Nákup PC</b>	40 000
<b>Nákup jiného zařízení</b>	40 000
<b>Nákup DHM</b>	30 000
<b>Náklady na SW</b>	40 000
<b>Spotřební zboží a materiál</b>	12 000
<b>Telefon, fax, poštovné</b>	24 000
<b>Nájem kanceláře</b>	48 000
<b>Provoz automobilu</b>	72 000
<b>Nákup vody, paliv, energie</b>	14 400
<b>Jiné náklady</b>	12 000
<b>Celkem</b>	1 369 200

Mzdy pracovníků jsou ve výši minimální mzdy čtyř pracovníků po dobu 24 měsíců, k mzdám jsou připočteny i náklady na zdravotní a sociální pojištění. Nákup PC a dalšího zařízení kanceláře je nutné pro administrativu spojenou se zprostředkováním zaměstnání (vedení účetnictví apod.) Pronájem kanceláře je opět nutný pro provoz agentury, s tím souvisí i položky nákup vody, paliv, energie. Za jiné náklady je možné považovat např. náklady na internetové připojení apod., které také přímo souvisí s provozem kanceláře.

## **5.10 Předpokládané zdroje financování**

Jak vyplývá z tabulky č. 5.3 projekt bude financován příspěvkem z Evropského sociálního fondu, příspěvkem z MPSV a z vlastních zdrojů.

**Tabulka č. 5. 3 Předpokládané zdroje financování**

<b>Zdroj financování</b>	<b>Kč</b>
<b>Příspěvek ze strukturálních fondů</b>	794 400
<b>Příspěvek z národních veřejných zdrojů</b>	574 800
<b>Vlastní zdroje</b>	310 000
<b>Celkem</b>	1 679 200

### **5.11 Výstupy**

- analýza využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na veřejně prospěšné práce,
- zmapování potřeb obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí,
- zefektivnění využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na veřejně prospěšné práce,
- klíčovým výstupem je vytvoření čtyř pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané občany

### **5.12 Očekávané efekty**

Očekávaným efektem bude nejenom zprostředkování zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaným občanům, ale v dlouhodobém časovém horizontu i jejich začlenění mezi pracující občany a tím vyloučení z tzv. sociálně nepřizpůsobivých.

Navíc má tento projekt multiplikační efekty. U dlouhodobě nezaměstnaných je možné předpokládat, že někteří z nich žijí v relativně uzavřených sociálních komunitách, je tedy pravděpodobné, že např. 20 % dlouhodobě nezaměstnaných tvoří hybnou skupinu a sílu, kteří svým chováním a jednáním ovlivňují chování a jednání zbylých 80% z této skupiny. Jinými slovy je pravděpodobné, že když se podaří zaměstnat někoho z této skupiny, tento člověk potom doporučí své zaměstnání dalším.

Dalším multiplikačním efektem je, že je možné projekt opakovat v jiných oblastech.

### **5.13 Horizontální témata**

Tento projekt se zaměřuje hlavně na princip rovných příležitostí, což znamená potírání diskriminace na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženství, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace. Soustřeďuje se zejména na další znevýhodněné skupiny jako jsou migranti, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s nízkou kvalifikací, osoby z obtížně dopravně dostupných oblastí, drogově závislí, propuštění vězni apod.

Zvláštní důraz je zde kladen na rovné příležitosti žen a mužů.

Projekt se také dotýká principu podpory místním iniciativám, což znamená, že přispívá k místnímu rozvoji hlavně v oblasti zaměstnanosti, komunitního plánování, sociálních služeb, vytváření místních partnerských vazeb, vzdělávání, uplatňování rovných příležitostí, adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců a podnikání.

### **5.14 Specifické požadavky**

Projekt splňuje tři z celkových čtyř specifických požadavků:

- aktivity projektu vedou přímo k umístění zástupců cílových skupin do pracovního poměru nebo k jejich sebezaměstnání,
- projekt je určen pro nízkokvalifikované uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, tj. s kvalifikací nižší než je střední odborné vzdělání,
- projekt je určen pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání starší 50 let nebo pro mladistvé.

### **5.15 Místo realizace projektu**

Ústecký kraj, město Most

## **5.16 Doba realizace projektu**

1. 1. 2006 – 31. 12. 2007, 24 měsíců

## 6 Hodnocení projektu

Projekt na zefektivnění veřejně prospěšných prací považuji za velmi prospěšný pro oblasti, které se potýkají s vysokou dlouhodobou nezaměstnaností, dá se aplikovat na všechny kraje České republiky. V současné době je tento nástroj využíván zcela nedostatečně, přestože nový zákon o zaměstnanosti přímo ukládá nezaměstnaným veřejně prospěšné práce přijmout.

Částečně je to možné připisovat také nedostatečným informacím ohledně možnosti podpor takových projektů pro běžné občany a složitostí těchto projektů, když už o podporu žádají. Příkladem mohou být vyřazené projekty, které efektivně řeší nezaměstnanost a jsou vyřazeny jen z formálních důvodů. Úřady práce v tomto případě “raději” s malými firmami moc nespolupracují, stránky ESF se tváří velice profesionálně, příklad konkrétního úspěšného projektu zde však nenajdete, zato spolehlivě najdete firmy, které vám za nemalý obnos tento projekt zpracují.

Jsem přesvědčena, že i přes minimum informací, které jsou aktuálně k dispozici, se mi podařilo sestavit velmi kvalitní projekt přispívající ke snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, který navíc splňuje většinu tzv. specifických požadavků (např. požadavky o zaměření projektu přímo na umístění cílových skupin). Je však poměrně nešťastné, že se nedá projekt aktuálně realizovat díky tomu, že v současné době již žádná výzva neprobíhá a předpokládá se termín prvních výzev pro předkládání žádostí o finanční podporu v rámci nového Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost ve 3. čtvrtletí 2007.

Vyčíslitelné přínosy tohoto řešení mohou být nejen vytvoření čtyř pracovních míst a tedy zvýšení zaměstnanosti, ale také multiplikační efekty, které považuji za velmi podstatné.

Nevyčíslitelné přínosy pak mohou být začlenění dlouhodobě nezaměstnaných mezi pracující občany a tím vyloučení z tzv. sociálně nepřizpůsobivých, snížení kriminality, rozvíjení správných sociálních návyků apod.

Náklady na daný projekt jsou v dlouhodobém časovém horizontu (zvláště když vezmeme multiplikační efekt) nízké a účelné.

Navržený projekt, pokud bude reálně podáván, bude upraven v souladu s aktuálními požadavky uvedenými ve výzvě a bude obsahovat již konkrétní dohody s úřadem práce v Mostě o doporučení vhodných uchazečů a stejně tak dohody s dalšími institucemi, pro které by dlouhodobě nezaměstnaní vykonávali veřejně prospěšné práce.

## **Závěr**

Cílem mé diplomové práce bylo sestavit projekt, který by podpořil zaměstnanost v regionu s vysokou dlouhodobou nezaměstnaností. Vybrala jsem si Ústecký kraj a v něm jsem navrhla založení agentury zprostředkovávající zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaným občanům, přičemž jako partnery jsem v tomto případě považovala úřad práce v Mostě a další státní či obecně prospěšné instituce. Úřad práce v Mostě má v tomto případě za úkol doporučovat vhodného uchazeče z řad dlouhodobě nezaměstnaných. Pro státní či obecně prospěšné instituce by uchazeči vykonávali veřejně prospěšné práce. Pro úřad práce znamená můj projekt menší počet dlouhodobě nezaměstnaných, zatímco pro státní instituce znamenají dlouhodobě nezaměstnaní levnou pracovní sílu a tak možnost uskutečnit některé plány, na které by jinak “nedosáhly”. Díky svému projektu jsem navrhla zprostředkování zaměstnání čtyřem dlouhodobě nezaměstnaným občanům, což ve svém důsledku znamená nejen podporu zaměstnanosti v daném regionu, ale také v dlouhodobém časovém horizontu začlenění uchazečů mezi pracující občany a tím vyloučení z tzv. sociálně nepřizpůsobivých, což je možná daleko důležitější výstup.

Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je velice složitý a zdoluhavý proces, ke kterému je třeba vymyslet více než jeden malý projekt. S dlouhodobou nezaměstnaností se potýkají všechny členské státy Evropské unie. V roce 2005 bylo 3 % aktivní populace zemí EU bez práce více než 12 měsíců. Podporou zaměstnanosti v České republice se velice podrobně zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí a snaží se všemi možnými nástroji tuto prioritu řešit. Zvláště pro regiony postižené dlouhodobou nezaměstnaností se snaží vytvářet “něco navíc”. Snaží se vytvářet nové nástroje, dotace, pobídky apod., které ovšem úplně nemají takový efekt, jaký by měly mít.

Na základě vlastní metodiky hodnocení jsem dospěla k názoru, že v současné době nejsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti dostatečně využívány, je zde prostor ke zlepšení. Analyzovala jsem pro kolik procent dlouhodobě nezaměstnaných jsou vytvořeny veřejně prospěšné práce. Ústecký kraj s oficiální statistikou vychází jako jeden z nejlepších v počtu vytvořených veřejně prospěšných prací v roce 2006. Ovšem pouze jen pro 9,2 % dlouhodobě nezaměstnaných vytvořil v roce 2006 veřejně prospěšné práce. Průměr České

republiky je 8,5 % a existují zde i velice úspěšné kraje jako např. Pardubický 19,37 %, Vysočina 17,40 %. Na základě této analýzy a SWOT analýzy Ústeckého kraje v oblasti lidských zdrojů jsem navrhla několik možností řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, která je dle mého názoru klíčovým problémem tohoto regionu. Jako jedno z řešení a návrhovou část mé diplomové práce jsem zvolila efektivnější využívání veřejně prospěšných prací prostřednictvím projektu financovaného z Evropského sociálního fondu z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

Sestavení tohoto projektu je poměrně náročná práce, v současné době totiž žádná výzva k předkládání žádostí o dotace z Evropského sociálního fondu neprobíhá a předpokládá se termín prvních výzev pro předkládání žádostí o finanční podporu v rámci nového Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost ve 3. čtvrtletí 2007. Je tedy potřeba reagovat na nějakou již uzavřenou výzvu, což není úplně výhodné, protože výzvy jsou obvykle směřovány k současné situaci v daném regionu. I přes tyto potíže se mi podařilo vybrat vhodnou uzavřenou výzvu, která bude v Ústeckém kraji aktuální ještě v dalších obdobích.

Hlavní i všechny dílčí cíle diplomové práce tedy byly splněny, důraz jsem kladla také na jasnost a věcnost popisované problematiky.

Při psaní této práce jsem dospěla k závěru, že dlouhodobá nezaměstnanost je globální problém, který nelze jednoduše a bezprostředně vyřešit. Přesto si myslím, že moje diplomová práce je důležitým příkladem, jak tento proces urychlit.



## Použitá literatura

### Monografie

- 1) BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 2) FOTR, J. *Podnikatelský záměr a investiční rozhodování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. 356 s. ISBN 80-247-0939-2.
- 3) JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- 4) KORÁB, V., MIHALISKO, M. *Založení a řízení podniků*. 1. vyd. Brno: VUT, 2003. 128 s. ISBN 80-214-2513-X.
- 5) KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem ČR do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- 6) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-8642-908-3.
- 7) MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- 8) NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Aeconomica, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6.

### Internet

- 9) *Zákony* [online]. Business center, 2007 [cit. 18. 4. 2007]. Dostupné z WWW: <http://business.center.cz>.
- 10) *Zakládáte personální agenturu?* [online]. Asociace poskytovatelů personálních služeb, 2007 [cit. 15. 5. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.apps.cz>.
- 11) *Legislativa, právo* [online]. Oficiální portál pro podnikání a export, 2007 [cit. 10. 5. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.bussinesinfo.cz>.
- 12) *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. Český statistický úřad, 2007 [cit. 1. 5. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz>.

- 13) *Ekonomika* [online]. iDnes, 2007 [cit. 12. 5. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.ekonomika.idnes.cz>.
- 14) *Operační program Rozvoj lidských zdrojů* [online]. Evropský sociální fond, 2007 [cit. 8. 5. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz>.
- 15) *Činnosti Evropské unie* [online]. Portál Evropské unie, 2007 [cit. 6. 5. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.europa.eu>.
- 16) *Evropská unie* [online]. Vše o Evropské unii, 2007 [cit. 23. 4. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.euroskop.cz>.
- 17) *Slovník pojmů* [online]. Zastoupení Evropské komise v ČR, 2007 [cit. 7. 5. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.evropska-unie.cz>.
- 18) *Ekonomika* [online]. Finance, 2007 [cit. 17. 5. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.finance.cz>.
- 19) *Strukturální fondy* [online]. Portál o EU, 2007 [cit. 27. 4. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.integrace.cz>.
- 20) *Nástroje* [online]. Osobní a rodinné finance, 2007 [cit. 29. 4. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.mesec.cz>.
- 21) *Veřejné finance* [online]. Ministerstvo financí ČR, 2007 [cit. 30. 4. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz>.
- 22) *Zpravodajství* [online]. Patria Online, 2007 [cit. 6. 5. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.patria.cz>.
- 23) *Zaměstnanost* [online]. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2007 [cit. 22. 4. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.portal.mpsv.cz>.
- 24) *Zaměstnanost* [online]. Fondy Evropské unie, 2007 [cit. 13. 5. 2007]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz>.

## **Legislativa**

- 25) zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ze dne 16. prosince 1992.
- 26) zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ze dne 16. prosince 1992.
- 27) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 21. dubna 2006.
- 28) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. 5. 2004.

29) zákon č. 217/2000 Sb., změna zákona o mzdě, zákona o platu a některých dalších zákonů, ze dne 27. 6. 2000.

30) zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ze dne 2. 10. 1991.

31) zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ze dne 5. 11. 1991.

## **Přílohy**

Příloha č. 1 – Výzva k předkládání grantových projektů

Příloha č. 2 – Formulář žádosti o finanční podporu z OP RLZ

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

**Výzva  
k předkládání  
grantových projektů**





Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Ministerstvo práce a sociálních věcí

## **Úřad práce v Mostě**

vyhlašuje

**Výzvu k předkládání žádostí o finanční podporu  
v rámci  
Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů**

### **1. Identifikace výzvy**

Číslo kola výzvy: 01

Číslo grantového schématu: CZ.04.1.03/1.1.6

Název grantového schématu: Podpora aktivní politiky zaměstnanosti

Celková částka pro tuto výzvu: 56 960 000,- Kč

### **2. Operační program, priorita, opatření**

Operační program: Rozvoj lidských zdrojů

Priorita: 1. Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření: 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a  
zájemců o zaměstnání

#### **Cíl opatření:**

- **Zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání**
- Zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- Zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšení adresnosti a efektivnosti již existujících nástrojů a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce
- Rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti
- Podpora nových forem zaměstnávání
- Podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a jejich sdruženími, zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami, obcemi, krajskými úřady a nestátními neziskovými organizacemi



Operační program Rozvoj lidských zdrojů

### 3. Popis grantového schématu

Záměrem grantového schématu je posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Důraz je kladen na aktivity vedoucí k přímému pracovnímu uplatnění účastníků nebo k jejich zaškolení či praxi u zaměstnavatelů.

#### Cílové skupiny:

- Uchazeči o zaměstnání
- Osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- Zájemci o zaměstnání
- Zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností

#### Podporované typy činností pro cílové skupiny:

- Rekvalifikace
- Motivační aktivity
- Poradenství
- Bilanční a pracovní diagnostika
- Zprostředkování
- Podpora vytváření nových pracovních míst
- Podpora ohrožených pracovních míst
- Podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnávání (SVČ)
- Doprovodná opatření na získání a udržení zaměstnanosti (dle Dodatku OP RLZ)

#### Vymezení žadatelů o finanční podporu:

Žadatelé oprávněnými předkládat návrhy regionálních projektů mohou být fyzické i právnické osoby registrované a mající sídlo, popř. bydliště na území ČR, a to zejména zaměstnavatelé, vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace, zaměstnavatelské agentury a organizace sociálních partnerů. Podrobně viz dále:

- Podnikatelé - fyzické i právnické osoby bez omezení velikosti podniku a jeho organizační formy v souladu s nařízením ES č. 70/2001
- Organizace zastupující zaměstnavatele a zaměstnance (např. podnikatelské svazy, profesní asociace a společnosti, odborové svazy)
- Nestátní neziskové organizace (občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, církevní právnické – pokud poskytují zdravotní, kulturní, vzdělávací a sociální služby nebo sociálně právní ochranu dětí, nadace a nadační fondy, pokud svým zaměřením naplňují záměry Opatření 1.1)
- Vzdělávací instituce (např. soukromá vzdělávací zařízení, podniková vzdělávací zařízení, školy, školská zařízení, univerzity)
- Kraje, obce, svazky obcí a organizace jimi zřizované
- Státem zřízené organizace
- Zaměstnavatelské agentury (např. profesní a zaměstnavatelská sdružení, agentury práce)
- Hospodářské komory

Žadatel musí mít sídlo v České republice a být přímo zodpovědný za přípravu a řízení projektu, nesmí působit jako prostředník.





## Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Pro partnera žadatele platí identické podmínky jako pro žadatele.

**Žádost nemohou podávat:** Organizace neuvedené mezi žadateli.

### Omezení výše podpory na jeden regionální projekt:

Minimální výše podpory na jeden projekt: 620 000,00 Kč

Maximální výše podpory na jeden projekt: 6 200 000,00 Kč

### Výdaje na nákup služeb:

Podíl nákladů projektu na nákup služeb nesmí převýšit 49 % celkových uznatelných nákladů projektu.

### Hodnotící kritéria:

Předložené žádosti budou hodnoceny na základě následujících hodnotících kritérií.

1. zdůvodnění projektu
2. cílová skupina
3. realizace projektu
4. výsledky a výstupy
5. horizontální témata
6. specifické požadavky (specifické kritérium)

Podrobnější informace jsou uvedeny v Příručce pro žadatele o finanční podporu grantovým projektům Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz).

### Subkritéria pro specifické požadavky

Upřednostňovány budou projekty splňující tato kritéria:

- 1) aktivity projektu vedou přímo k umístění zástupců cílových skupin do pracovního poměru nebo k jejich sebezaměstnání - **hodnocení: 0 – 6 bodů**
- 2) projekt zahrnuje doprovodná opatření usnadňující přístup cílových skupin ke vzdělávání a k následnému nástupu na trh práce (např. zajištění hlídání dětí, příspěvek na dopravu, zvláštní podpora pro osoby se ZPS apod.) - **hodnocení: 0 – 5 bodů**
- 3) projekt je určen pro nízkokvalifikované uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, tj. s kvalifikací nižší než je střední odborné vzdělání - **hodnocení: 0 – 3 body**
- 4) projekt je určen pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání starší 50 let nebo pro mladistvé - **hodnocení: 0 – 1 bod**

## 4. Místo realizace projektu

Místem realizace je území Ústeckého kraje, ve kterém musí být v rozhodující míře uskutečněny činnosti projektu. U regionálního projektu může být sídlo žadatele – navrhovatele projektu kdekoli na území ČR (včetně hl. m. Prahy). Regionálním projektům bude umožněno nabídnout své služby i cílovým skupinám ze sousedících oblastí dalšího kraje, pokud tento přesah je odůvodnitelný (mimo hl.m. Prahy). Maximální počet jedinců z jiných regionů je omezen na 20 % celkového počtu podpořených osob. V rámci OP RLZ nelze zahrnout do projektu cílové skupiny z území hl. m. Prahy.

## 5. Forma podpory

V rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu bude poskytována finanční podpora formou nevratné přímé pomoci a může





## Operační program Rozvoj lidských zdrojů

dosáhnout až do výše 100% uznatelných nákladů projektu. Na poskytnutí finanční pomoci není právní nárok.

U podnikatelských subjektů, na které se vztahují pravidla o poskytování veřejné podpory, je maximální výše podpory stanovena v souladu s těmito pravidly rozhodnutím Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže č.j. VP/P81/04-160 ze dne 28. dubna 2004. V tomto případě se na financování projektů podílí i žadatel vlastními zdroji v požadované výši.

### 6. Doba trvání regionálního projektu

Doba realizace grantového projektu nesmí překročit 24 měsíců.

### 7. Uznatelné náklady regionálního projektu

Z prostředků určených na Operační program Rozvoj lidských zdrojů mohou být financovány pouze uznatelné náklady projektu. Podrobný výčet uznatelných a neuznatelných nákladů projektu je uveden v Příručce pro žadatele, dostupné ke stažení na stránkách [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz). Za uznatelné náklady se považují náklady projektu vzniklé po podpisu smlouvy o financování projektu.

### 8. Monitorování projektu

Žadatel je povinen v průběhu projektu sledovat naplňování indikátorů – ukazatelů výstupů a výsledků. O naplňování těchto indikátorů předkládá žadatel pravidelně zprávy. Seznam monitorovacích indikátorů pro vyplnění žádosti v MSSF Benefit, včetně nápovědy, je uveden v příloze č. 1 výzvy v elektronické podobě. Z tohoto seznamu si žadatel zvolí indikátory, které se vztahují k jeho projektu.

### 9. Termíny výzvy

**Žádosti je možné podávat: od 31. 1. 2005**

**Ukončení příjmu žádostí: 31. 3. 2005 ve 12.00 hod.**

Do uvedeného termínu je nutno doručit kompletní vyplněnou žádost v požadovaných formátech, v příslušném počtu exemplářů a se všemi požadovanými přílohami na adresu vyhlášovatele grantového schématu. Všechny žádosti doručené po termínu ukončení příjmu žádostí budou automaticky vyřazeny.

**Předběžný termín vyhlášení výsledků: červen 2005**

Informace lze získat na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) nebo u konečného příjemce.

### 10. Způsob výběru regionálních projektů

Projekty jsou vybírány na principu soutěže mezi předloženými projekty. Žádosti jsou po kontrole splnění formálních náležitostí a kritérií přijatelnosti předány k věcnému hodnocení. Po vyhodnocení projektů výběrová komise doporučí konečnému příjemci projekty pro poskytnutí pomoci. Počet podpořených projektů bude limitován alokací prostředků na tuto výzvu.

### 11. Účast v dalších programech podpory

Na projekt, kterému byla přiznána finanční podpora z OP RLZ, nelze čerpat podporu z jiného programu Evropské unie nebo České republiky.

### 12. Předložení žádosti o finanční podporu

Žádost musí být předložena na standardním formuláři, který žadatel vyplňuje v programu MSSF-Benefit, který je k dispozici v elektronické formě na webových stránkách



## Operační program Rozvoj lidských zdrojů

[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) nebo na vyžádání na pevném médiu (CD, disketa) na níže uvedené adrese vyhlašovatele grantového schématu. Žadatel musí předložit **elektronickou žádost** (1x CD nebo disketa) a **tištěnou verzi** žádosti včetně všech povinných příloh ve **3 výtiscích** (1x originál nebo úředně ověřená kopie a 2x kopie) v příslušně označené zalepené obálce. Přesný postup při předkládání žádostí je uveřejněný v Příručce pro žadatele, která je k dispozici na webových stránkách [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz).

**Označení obálky:**

Žádost musí být doručena v zalepené obálce, na které musí být uvedeno:

- Adresa Konečného příjemce (včetně jména příslušné oprávněné osoby)
- Název programu
- Číslo priority a opatření
- Číslo výzvy
- Název grantového schématu
- Název projektu
- Plný název žadatele a jeho adresa
- Upozornění „NEOTVÍRAT!“ v levém horním rohu

**Adresa vyhlašovatele – Konečného příjemce:**

Ředitelka Úřadu práce v Mostě  
JUDr. Jana Šmejcová  
Budovatelů 1989, 434 01 Most

**Kontaktní osoba a místo:**

Bc. Alena Zieglerová  
Úřad práce v Mostě  
Budovatelů 1989, 434 01 Most  
Telefon: 476 440 679  
E-mail: [alena.zieglerova@up.mpsv.cz](mailto:alena.zieglerova@up.mpsv.cz)

**Formulář  
žádosti o finanční podporu  
z OP RLZ**

Unikátní kód žádosti:

### 1. Identifikace operačního programu a výzvy

Číslo operačního programu: CZ.04.1.03  
Název operačního programu: Operační program Rozvoj lidských zdrojů  
Číslo priority: 3.1  
Název priority: Aktivní politika zaměstnanosti  
Číslo opatření: 3.1.1  
Název opatření: Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání  
Číslo výzvy: 01  
Název grantového schématu: Podpora aktivní politiky zaměstnanosti  
Oblast zásahu: Politika trhu práce

### 2. Identifikace projektu

Název projektu:

Zkrácený název:

Název projektu anglicky:

Předpokládané datum zahájení projektu:

Doba trvání projektu v měsících:

Předpokládané datum ukončení projektu:

Stručný obsah projektu:

#### Místo realizace:

Území dopadu:

Kód NUTS:

Úroveň:

Název:

Převažující místo realizace:

#### Umístění projektu:

Umístění projektu v městském prostředí: Ne

Umístění projektu ve venkovském prostředí: Ne

Umístění není územně vymezeno: Ano

**3. Identifikace žadatele**

---

Název subjektu:

Zkratka:

Malý a střední podnik:       **Ne**

Právní forma:

Plátce DPH:                       **Ne**

DIČ:

IČ:

**Statutární zástupci právnické osoby**

**Kontaktní osoba**

**4. Identifikace partnerů žadatele:**

---

## **5. Popis projektu**

---

### **Zdůvodnění a vazby**

Zdůvodnění potřebnosti projektu:

Vazba projektu na příslušné opatření programu:

Vazba projektu na strategické dokumenty:

### **Zaměření cílové skupiny a činnosti projektu**

Cíle projektu:

Přínos pro cílovou skupinu:

Zapojení cílových skupin:

### **Doprovodná opatření**

Budou součástí projektu doprovodná opatření: **Ne**

Popis doprovodných opatření:

### **Udržitelnost**

Popis pokračování činnosti po skončení podpory:

### **Rizika**

Popis rizik a návrh opatření jak jim předcházet:

**6. Realizace projektu**

---

**Popis realizace projektu**

Zapojení partnerů:

Partner	Role	Důvod zapojení	Práce s cílovou skupinou
---------	------	----------------	--------------------------

Vnitřní postupy řízení a hodnocení:

Opatření pro zajištění publicity:

V čem je projekt inovativní:

**Složení realizačního týmu**

Počet podílejících se osob: 0

Zapojení jednotlivých členů týmu v projektu:

Role člena týmu	Název subjektu	Úvazek	Zapojení
-----------------	----------------	--------	----------

**Zkušenosti žadatelů a partnerů**

Zkušenosti žadatele s řízením a realizací projektů v oblasti RLZ:

Zkušenosti partnera s obdobnými projekty:

Partner	Popis projektu
---------	----------------

Předchozí spolupráce s partnerem:

Partner	Popis spolupráce
---------	------------------

**7. Harmonogram realizace**

---

## 8. Náklady

Rozpočet	Náklady na celý projekt					Náklady na jednotlivé roky realizace				
Druh výdajů	Jednotka	Počet	J. cena (Kč)	Celk. náklady (Kč)	% z cel. nákladů	1. rok	2. rok	3. rok	4. rok	5. rok
1. Osobní náklady		0	0		0					
1.1. Náklady na pracovníky		0	0							
1.1.1. Odborný personál	hod.(rok)	1	0							
1.1.2. Administrativní/pomocný personál	hod.(rok)	1	0							
2. Cestovné		0	0		0					
2.1. Diety (ubytování a stravné)		0	0							
2.1.1. Zahraniční personál	den/osoba	1	0							
2.1.2. Místní personál	den/osoba	1	0							
2.2. Mezinárodní cestovné	cesta/osoba	1	0							
2.3. Místní cestovné	měsíc	1	0							
3. Zařízení a vybavení		0	0		0					
3.1. Nákup výpočetní techniky	kus	1	0							
3.2. Nákup jiného zařízení	kus	1	0							
3.3. Nákup DHM	kus	1	0							
3.4. Nájem/leasing zařízení, budov	den	1	0							
3.5. Amortizace vlastního majetku	měsíc	1	0							
3.6. Náklady na opravy a údržbu	měsíc	1	0							
3.7. Náklady na SW	kus	1	0							
3.8. Náklady na nákup výsledků výzkumu a odborné činnosti	publikace	1	0							
4. Místní kancelář/náklady projektu		0	0		0					
4.1. Spotřební zboží a provozní materiál	měsíc	1	0							
4.2. Telefon, fax, poštovné	měsíc	1	0							
4.3. Nájem kanceláře	měsíc	1	0							
4.4. Provoz vozidla	měsíc	1	0							
4.5. Náklady nákup vody, paliv a energie (elektřina/topení)	měsíc	1	0							
4.6. Jiné výše neuvedené náklady (internet, úklid, údržba)	měsíc	1	0							
5. Nákup služeb		0	0		0					
5.1. Publikace/školicí materiály/manuály	kus	1	0							
5.2. Odborné služby/Studie a výzkum	služba	1	0							
5.3. Náklady vyplývající přímo ze smlouvy	služba	1	0							
5.4. Náklady na konference/kurzy	konf./kurz	1	0							
5.5. Jiné náklady		1	0							
6. Drobné stavební úpravy		0	0		0					
6.1. Drobná stavební úprava	úprava	1	0							
7. Přímá podpora		0	0		0					



7.1. Mzdové příspěvky	osoba/měsíc	1	0							
7.2. Cestovné, ubytování a stravné	osoba/školení	1	0							
7.3. Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby	osoba/měsíc	1	0							
7.4. Jiné výše neuvedené náklady		1	0							
8. Celkové uznatelné náklady					0					
9. Celkové neuznatelné náklady					0					

Náklady celkem:

## 9. Předpokládané zdroje financování v Kč

	Náklady projektu	Procenta z celkových nákladů
<b>Veřejné spolufinancování:</b>	<b>0,00</b>	
└ Příspěvek ze strukturálních fondů:	0,00	0
└ Příspěvek z národních veřejných zdrojů:	<b>0,00</b>	<b>0</b>
└┐ Financovaný ze státního rozpočtu:	0,00	0
└┐ Financovaný z krajského rozpočtu:	0,00	0
 <b>Soukromé spolufinancování:</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>
└ Vlastní zdroje:	0,00	0
└ Ostatní zdroje:	0,00	0
└ Přímé výnosy projektu:	0,00	0
 <b>Celkové uznatelné náklady projektu:</b>	<b>0,00</b>	
<b>Celkové neuznatelné náklady projektu:</b>	<b>0,00</b>	
<b>Celkové náklady projektu:</b>	<b>0,00</b>	

**10. Očekávané efekty projektu**

---

**Multiplikační efekty**

Projekt má multiplikační efekty: **Ne**

Popis multiplikačních efektů:

**Přidaná hodnota**

Popis přidané hodnoty projektu:

**11. Výstupy a výsledky projektu**

---

**Výstupy**

**Výsledky**

**12. Horizontální témata**

---

**Rovné příležitosti**

Projekt je soustředěn především na podporu rovných příležitostí: **Ne**  
Projekt má pozitivní dopad na rovné příležitosti: **Ne**  
Projekt je z hlediska podpory rovných příležitostí neutrální: **Ne**  
Popis a zdůvodnění vlivu na rovné příležitosti:

**Udržitelný rozvoj**

Projekt je zaměřen hlavně na podporu udržitelného rozvoje: **Ne**  
Projekt má pozitivní dopad na udržitelný rozvoj: **Ne**  
Projekt je neutrální vzhledem k udržitelnému rozvoji: **Ne**  
Popis a zdůvodnění vlivu na udržitelný rozvoj:

**Informační společnost**

Projekt je zaměřen především na rozvoj informační společnosti: **Ne**  
Projekt má pozitivní dopad na rozvoj informační společnosti: **Ne**  
Projekt je z hlediska vlivu na rozvoj informační společnosti neutrální: **Ne**  
Popis a zdůvodnění vlivu na rozvoj informační společnosti:

**Místní iniciativy**

Projekt je soustředěn hlavně na rozvoj místních iniciativ: **Ne**  
Projekt má pozitivní dopad na rozvoj místních iniciativ: **Ne**  
Projekt je z hlediska rozvoje místních iniciativ neutrální: **Ne**  
Popis a zdůvodnění vlivu na rozvoj místních iniciativ:

**13. Politiky Evropského Společenství**

---

**Veřejná podpora**Byl jste příjemcem veřejné podpory de minimis: **Ne**Souhrnná výše přijaté veřejné podpory de minimis za poslední 3 roky: **0****Veřejné zakázky**Budou v rámci projektu vyhlášena výběrová řízení?: **Ne****14. Další projekty a žádosti o podporu z veřejných zdrojů**

---

Realizujete v současné době ještě jiné projekty: **Ne**

Popis projektů:

Název projektu	Datum poskytnutí podpory	Rozpočet projektu (v Kč)	Zdroje

Předložili jste nebo předložíte v tomto roce další žádosti o poskytnutí podpory: **Ne**

Popis žádostí:

Název žádosti	Částka (v Kč)	Zdroje

Vazba projektu na jiné programy financované ze strukturálních fondů EU:

**Prohlášení žadatele**

---

Já, níže podepsaný(á):

1. Uvádím všechny dosavadní čerpané nebo přiznané formy veřejné podpory malého rozsahu (podpora de minimis) a jejich úhrnnou výši v období posledních tří let.
2. Prohlašuji, že na majetek subjektu nebyl prohlášen konkurs, nebylo potvrzeno nucené vyrovnání, ani nebyl zamítnut návrh na prohlášení konkursu pro nedostatek majetku, není proti němu veden výkon rozhodnutí, není v úpadku nebo v likvidaci dle zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání v platném znění.
3. Prohlašuji, že subjekt má zajištěny vlastní prostředky na realizaci projektu (platí pouze v případě finanční spoluúčasti žadatele).
4. Souhlasím s uveřejněním dat této žádosti v systému MSSF-Central a na webových stránkách MSSF.
5. Prohlašuji, že nepředkládám současně analogický projekt do Společného regionálního operačního programu (SROP) v rámci opatření 3.2 (platí pouze pro žadatele, předkládající projekt v opatření 2.1, 2.2).
6. Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti jsou pravdivé.

.....  
jméno žadatele (statutárního zástupce)

.....  
funkce v organizaci

.....  
datum a místo

.....  
podpis žadatele (statutárního zástupce)  
a razítko

**Seznam příloh**

---

1. Doklad o právní subjektivitě - 0 listů
2. Prohlášení o bezdlužnosti vůči veřejné správě a zdravotním pojišťovnám - 0 listů
3. Prohlášení o velikosti podniku - 0 listů
4. Prohlášení o partnerství - 0 listů
5. Přehled ekonomické a finanční situace - 0 listů

.....  
datum a místo

.....  
podpis žadatele  
(statutárního zástupce)